

NEW YORK STATE (নিউ ইয়র্ক স্টেট)
যৌন হয়রানি
প্রতিরোধমূলক প্রশিক্ষণ

2023 সংস্করণ



Combating
Sexual Harassment

কর্মস্থলে যৌন হয়রানি



প্রশিক্ষকের পরিচিতি

- নমস্কার, যৌন হয়রানি ও বৈষম্য প্রতিরোধের উপরে আমাদের বার্ষিক প্রশিক্ষণে স্বাগত।
- আমার নাম _____[নাম]_____ এবং আমি _____[প্রতিষ্ঠান]_____ -এ _____[title]_____ পদে কর্মরত।
- যৌন হয়রানি ও বৈষম্য এমন শব্দগুচ্ছ, যা আমরা সবাই শুনেছি এবং

বিভিন্ন মানুষের কাছে তাদের জীবনের অভিজ্ঞতার উপর নির্ভর করে বিভিন্ন রকমের অর্থ বহন করতে পারে। কিন্তু একটি আইনি অর্থ রয়েছে, যা NY-তে কর্মক্ষেত্রগুলিকে পরিচালনা করে এবং আমাদের সকলকে বুঝতে এবং অনুসরণ করতে হবে এমন মান নির্ধারণ করে এবং আমরা আজ সেই বিষয়ে কথা বলতে যাচ্ছি। যৌন হয়রানি হল এমন কোনও আচরণ, যা একজন কর্মীকে তাদের লিঙ্গ, লিঙ্গ পরিচয়, লিঙ্গ অভিব্যক্তি (অনুভূত বা বাস্তব) এবং/অথবা যৌন অভিযোজনের কারণে কর্মসংস্থানের নিম্নতর অবস্থার সম্মুখীন করে।

- হয়রানি ও বৈষম্য প্রায়শই পরস্পর সম্পর্কযুক্ত হয়, যার অর্থ একজন ব্যক্তির জাত, যোগ্যতা, বা অভিবাসন অবস্থা সহ অন্যান্য পরিচয় কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ বৈষম্যের ক্ষেত্রে তাদের অভিজ্ঞতাকে প্রভাবিত করতে পারে। আমরা কীভাবে প্রভাবগুলি শনাক্ত করি, কীভাবে আমরা বিশ্বকে উপলব্ধি করি এবং কীভাবে বিশ্ব আমাদের উপলব্ধি করে।
- ব্যক্তির কর্মক্ষেত্রে তাদের সাথে ব্যক্তিগত অতীত নিয়ে আসেন যা নির্দিষ্ট আচরণের প্রতি তারা কীভাবে ইন্টারঅ্যাক্ট করে, তার উপর প্রভাব ফেলতে পারে। একটি নিরাপদ ও ন্যায়সঙ্গত কর্মক্ষেত্র তৈরির স্বার্থে শব্দ বা পদক্ষেপগুলি কীভাবে তাদের নিজস্ব অভিজ্ঞতার থেকে ভিন্ন অভিজ্ঞতার সম্মুখীন হওয়া কাউকে প্রভাবিত করতে পারে, সে সম্পর্কে সচেতন হওয়া সমস্ত কর্মচারীদের জন্য বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ।

- এই ইন্টারঅ্যাকটিভ প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য হল আমাদের কর্মক্ষেত্রে কী গ্রহণযোগ্য এবং কী গ্রহণযোগ্য নয়, সে সম্পর্কে একটি সাধারণ বোঝাপড়া তৈরি করা, যাতে সমস্ত কর্মী বৈষম্য শনাক্ত করতে পারেন এবং নিরাপদ কর্মক্ষেত্রে তাদের অধিকার বুঝে নিতে পারেন।
- অতীত অভিজ্ঞতার উপর ভিত্তি করে এই বিষয়বস্তু কারোর জন্য কঠিন হতে পারে। যদি কাউকে মানসিক অস্থিরতার জন্য বিরতি নেওয়ার প্রয়োজন হয়, তাহলে তা অবশ্যই করতে পারেন।

আজকের প্রশিক্ষণের লক্ষ্য

যৌন হয়রানি ও বৈষম্য গ্রহণযোগ্য নয়

আজকের প্রশিক্ষণটি:

- কোন-কোন কাজ যৌন হয়রানি এবং বৈষম্য বলে বিবেচিত তা আপনাকে আরোও ভালোভাবে বুঝতে সহায়তা করবে
- যৌন হয়রানি এবং বৈষম্য সম্পর্কে কীভাবে রিপোর্ট করতে হয় তা দেখানো
- আপনাকে রিপোর্ট করার বাহ্যিক অপশন দেখাবে

আজকের প্রশিক্ষণের লক্ষ্য

- **New York State** (নিউ ইয়র্ক স্টেট) এটি নিশ্চিত করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ যে, সমস্ত ব্যক্তির একটি ন্যায্য, নিরাপদ ও উৎপাদনশীল কাজের পরিবেশ উপভোগ করার সমান সুযোগ রয়েছে।
- আইন ও নীতিমালাগুলি বৈচিত্র্যকে শ্রদ্ধা করতে এবং **New York State** (নিউ ইয়র্ক স্টেট)-এ কাজ করার নাগরিক অধিকার যাতে সবাই উপভোগ করতে পারেন তা নিশ্চিত করতে সহায়তা করে।
- যৌন হয়রানি ও লিঙ্গ বৈষম্য প্রতিরোধ করা আমাদের অব্যাহত সাফল্যের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। যৌন হয়রানি ও বৈষম্য গ্রহণযোগ্য নয়।
- যেকোনও হয়রানিমূলক বা বৈষম্যমূলক আচরণের তদন্ত করা হবে।
- উপযুক্ত হলে কাউন্সেলিং বা পুনরায় নিয়োগের মতো শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা নেওয়া যেতে পারে। আচরণ যথেষ্ট গুরুতর হলে, শাস্তিমূলক ব্যবস্থার মধ্যে চাকরীচ্যুতি অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।
- কোনও কর্মীকে নিবৃত্ত হতে বলার পরেও যদি তিনি পুনরাবৃত্তিমূলক আচরণ ঘটাতে থাকেন, তাহলে তা অত্যন্ত গুরুতর হিসাবে বিবেচিত হবে এবং সেই অনুযায়ী মোকাবেলা করা হবে।
- কোন ধরনের কাজ যৌন হয়রানি ও বৈষম্য বলে বিবেচিত, তা এই ইন্টারেক্টিভ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে আপনি আরও ভালোভাবে বুঝতে পারবেন।
- এই প্রশিক্ষণটি আপনাকে আমাদের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির সম্পর্কে কীভাবে রিপোর্ট করতে হয় তার পাশাপাশি বহিরাগত রাষ্ট্র এবং ফেডেরাল এজেন্সিগুলির কাছে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির বিষয়ে কীভাবে রিপোর্ট করতে হয় তার বিকল্পগুলিও প্রদর্শন করবে যেগুলিতে বৈষম্য-বিরোধী আইন প্রয়োগ করা হয়ে থাকে।
- এই রিপোর্টগুলিকে গুরুত্ব সহকারে দেখা হবে এবং তৎপরতার সাথে তদন্ত করা হবে এবং যেখানে প্রয়োজন সেখানে যথাযথ কার্যকর ব্যবস্থা নেওয়া হবে।
- হয়রানি বা বৈষম্যের ব্যাপারে রিপোর্ট করলে কারো বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়ার অনুমতি নেই এবং করলে তা শাস্তিযোগ্য হবে।

যৌন হয়রানি বলতে কী বোঝায়?

যৌন হয়রানি:

- এটি লিঙ্গ বৈষম্যের একটি রূপ এবং বেআইনি কার্যক্রম
- যৌন হয়রানির মধ্যে রয়েছে যৌন, লিঙ্গ, যৌন অভিযোজন, স্ব-শনাক্ত বা অনুভূত লিঙ্গ, লিঙ্গ প্রকাশ, লিঙ্গ পরিচয় এবং ট্রান্সজেন্ডার হওয়ার অবস্থার ভিত্তিতে হওয়া হয়রানি বা বৈষম্য।
- এটিকেবল যৌন সংযোগ, সম্পর্শ বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ প্রকৃতির অভিব্যক্তিতেই সীমাবদ্ধ নয়
- যৌন হয়রানি বেআইনি যখন এটি একজন ব্যক্তিকে নিকৃষ্ট শর্তাবলী, চুক্তি বা অবস্থা বা কর্মসংস্থানের বিশেষাধিকারের অধীন করে।

যৌন হয়রানি বলতে কী বোঝায়?

- যৌন হয়রানি হল লিঙ্গ-ভিত্তিক বৈষম্যের একটি প্রকার এবং ফেডেরাল, স্টেট এবং (যেখানে প্রযোজ্য) স্থানীয় আইনের অধীনে বেআইনি।
- যৌন হয়রানির মধ্যে রয়েছে যৌন, লিঙ্গ, যৌন অভিযোজন, স্ব-পরিচিত বা অনুভূত লিঙ্গ, লিঙ্গ প্রকাশ, লিঙ্গ পরিচয় এবং ট্রান্সজেন্ডার হওয়ার অবস্থার ভিত্তিতে হওয়া হয়রানি বা বৈষম্য।
- এটি কেবল যৌন সংযোগ, সম্পর্শ বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ প্রকৃতির অভিব্যক্তিতেই সীমাবদ্ধ নয়। যৌন হয়রানির মধ্যে সুব ধরনের লিঙ্গ বৈষম্য অন্তর্ভুক্ত যার মধ্যে রয়েছে জেন্ডার রোল স্টেরিওটাইপিং এবং কর্মীদের সাথে তাদের লিঙ্গের কারণে ভিন্নভাবে আচরণ করা।
- যৌন হয়রানি বেআইনী যখন এটি একজন ব্যক্তিকে তার লিঙ্গ, লিঙ্গ পরিচয় বা লিঙ্গ প্রকাশের কারণে নিকৃষ্ট শর্তাবলী, চুক্তি বা অবস্থা বা কর্মসংস্থানের বিশেষাধিকারের অধীন করে।

লিঙ্গ পরিচয় বলতে কী বোঝায়?

যৌন হয়রানি ও লিঙ্গ বৈষম্যকে স্বীকৃতি দেওয়ার জন্য লিঙ্গ বৈচিত্র্যের ধারণাটি বোঝা অপরিহার্য

যদিও অনেকগুলি লিঙ্গ পরিচয় রয়েছে, তবে লোকের শনাক্ত করার তিনটি সবচেয়ে সাধারণ উপায় হল:

- **সিসজেন্ডার:** একজন ব্যক্তি যার লিঙ্গ পরিচয় তাদের জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গের সাথে একই হয়।
- **ট্রান্সজেন্ডার:** এমন একজন ব্যক্তি যার লিঙ্গ তাদের জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গের থেকে আলাদা।
- **নন-বাইনারি:** এমন একজন ব্যক্তি যাকে শুধুমাত্র একজন পুরুষ বা একজন মহিলা হিসেবে চিহ্নিত করা হয় না। কিছু ব্যক্তিকে ট্রান্সজেন্ডার হিসেবে চিহ্নিত করা যেতে পারে কিন্তু সবাইকে তা করা যায় না।

লিঙ্গ পরিচয় বলতে কী বোঝায়

- যৌন হয়রানিকে স্বীকৃতি দেওয়ার জন্য লিঙ্গ বৈচিত্র্যের ধারণাটি বোঝা অপরিহার্য কারণ সেক্স স্টিরিওটাইপ, লিঙ্গ অভিব্যক্তি এবং অনুভূত পরিচয়ের উপর ভিত্তি করে বৈষম্য এই সবই এক ধরনের যৌন হয়রানি।
- লিঙ্গ বর্ণালীটি সংক্ষিপ্ত, তবে মানুষজন যে তিনটি সবচেয়ে সাধারণ উপায়ে শনাক্ত করে, তা হল সিসজেন্ডার, ট্রান্সজেন্ডার এবং নন-বাইনারি।

- একজন সিসজেন্ডার ব্যক্তি হল এমন একজন যার লিঙ্গ পরিচয় তাদের জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গের সাথে একই হয়। সাধারণত, এই লিঙ্গটি পুরুষ বা মহিলার বাইনারির সাথে যুক্ত হবে।
- একজন ট্রান্সজেন্ডার ব্যক্তি হলেন এমন একজন ব্যক্তি যার লিঙ্গ তাদের জন্মের সময় নির্ধারিত লিঙ্গের থেকে আলাদা।
- একজন নন-বাইনারি ব্যক্তিকে শুধুমাত্র একজন পুরুষ বা একজন মহিলা হিসেবে চিহ্নিত করা হয় না। তাদেরকে উভয়ই, কোথাও মাঝখানে বা সম্পূর্ণরূপে লিঙ্গ বাইনারির বাইরে রয়েছে এই হিসেবে চিহ্নিত করা হয়। কিছু ব্যক্তিকে ট্রান্সজেন্ডার হিসেবে চিহ্নিত করা যেতে পারে কিন্তু সবাইকে তা করা যায় না।

হয়রানি বা বৈষম্য কেমন হতে পারে?

কোন অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ, হয় যৌন প্রকৃতির বা যা সেই ব্যক্তির লিঙ্গ পরিচয়ের কারণে একজন ব্যক্তির দিকে পরিচালিত হয় যখন:

- কোনো ব্যক্তির কর্মদক্ষতায় অযৌক্তিকভাবে হস্তক্ষেপ করে বা একটি প্রতিকূল কাজের পরিবেশ তৈরি করে এমন আচরণের উদ্দেশ্য বা প্রভাব থাকে;
- কর্মসংস্থান এই ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ সহ্য করার উপর নির্ভরশীল; বা
- কর্মসংস্থানের সিদ্ধান্তগুলি একজন ব্যক্তির আচরণের গ্রহণযোগ্যতা বা প্রত্যাখ্যানের উপর ভিত্তি করে হয়

হয়রানি ও বৈষম্য কেমন হতে পারে?

- যৌন হয়রানির মধ্যে অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ অন্তর্ভুক্ত, যা যৌন প্রকৃতির হয়, অথবা যা সেই ব্যক্তির লিঙ্গ পরিচয়ের কারণে একজন ব্যক্তির দিকে পরিচালিত হয়, যখন:
 1. কোনো ব্যক্তির কর্মদক্ষতায় অযৌক্তিকভাবে বাধাগ্রস্ত করার বা একটি ভীতিকর, শত্রুতাপূর্ণ অথবা আপত্তিকর কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করার জন্য এমন আচরণের উদ্দেশ্য বা প্রভাব রয়েছে। প্রভাবিত ব্যক্তিকে যৌন হয়রানির সংকল্পিত টার্গেট হওয়ার প্রয়োজন নেই;
 1. কর্মসংস্থান এই ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ গ্রহণ করার উপর পরোক্ষভাবে বা সরাসরি নির্ভরশীল; বা
 1. একজন ব্যক্তির কর্মসংস্থান সংক্রান্ত সিদ্ধান্তগুলিকে একজন ব্যক্তির এই ধরনের আচরণ গ্রহণ বা প্রত্যাখ্যানের ভিত্তিতে তৈরি করা হয়েছে। এই ধরনের সিদ্ধান্তগুলির মধ্যে এইগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে- একজন কর্মচারী কোন শিফটে কত ঘন্টা কাজ করতে পারে, প্রকল্পের অ্যাসাইনমেন্ট ও এর পাশাপাশি বেতন ও প্রমোশনের সিদ্ধান্তগুলি।

আচরণ কখন হয়রানিতে বা বৈষম্যে পরিণত হয়?

New York State (নিউ ইয়র্ক স্টেট) আইনের অধীনে, হয়রানিকে বেআইনি হিসাবে পরিগণিত করার জন্য "তীব্র বা ব্যাপক" হওয়ার প্রয়োজন নেই।

- যে কোনো হয়রানিমূলক আচরণ বেআইনি হতে পারে যদি তা "সামান্য বা তুচ্ছ অসুবিধার" উর্ধ্বে উঠে যায়।
- সাধারণত, একজন কর্মচারী বা আওতাভুক্ত ব্যক্তির সাথে তাদের লিঙ্গ (অনুভূত বা বাস্তব), সেক্সুয়াল ওরিয়েন্টেশন বা লিঙ্গ অভিব্যক্তির কারণে করা যে কোনো ধরনের খারাপ আচরণ হয়রানিমূলক বা বৈষম্যমূলক আচরণ বলে বিবেচিত হয়।

আচরণটি হয়রানিমূলক ছিল কিনা তা অভিপ্রায়কে প্রভাবিত করে না।

আচরণ কখন হয়রানিতে বা বৈষম্যে পরিণত হয়?

- New York State (নিউ ইয়র্ক স্টেট) আইনের অধীনে, হয়রানিকে বেআইনি হিসাবে পরিগণিত করার জন্য "তীব্র বা ব্যাপক" হওয়ার প্রয়োজন নেই। এই প্রশিক্ষণে বর্ণিত যেকোনো হয়রানিমূলক আচরণ বেআইনি হতে পারে, যদি তা "তুচ্ছ সামান্য বা তুচ্ছ অসুবিধার" উর্ধ্বে উঠে যায়। যে ব্যক্তি হয়রানির সম্মুখীন হয়, তার জন্য হয়রানির প্রতিটি দৃষ্টান্তই নতুন, তাই তুচ্ছ সামান্যতা এবং হয়রানিমূলক আচরণের মধ্যে কোনো একক সীমানা নেই। আইনে বলা হয় যে, আচরণ যতই তুচ্ছ বা মামুলি হোক, তা একই সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্য সমন্বিত একজন যুক্তিসঙ্গত ব্যক্তির দৃষ্টিকোণ থেকে দেখতে হবে। সাধারণত, যেকোনো আচরণ যেখানে একজন কর্মচারী বা আওতাভুক্ত ব্যক্তির সাথে তাদের লিঙ্গ (অনুভূত বা বাস্তব), সেক্সুয়াল ওরিয়েন্টেশন বা লিঙ্গ অভিব্যক্তির কারণে খারাপ আচরণ করা হয়, তখন তা [**নিয়োগকর্তার নাম**]-এর নীতিমালার লঙ্ঘন বলে বিবেচিত হয়।
- আচরণটি হয়রানিমূলক ছিল কিনা তা অপরাধীর অভিপ্রায়কে প্রভাবিত করে না। একজন ব্যক্তির উপর আচরণের প্রভাব গুরুত্বপূর্ণ।

কেস স্টাডি 1



আমরা এখন আমাদের প্রথম কেস স্টাডিটি দেখব এবং পরিস্থিতির সাথে সম্পর্কিত কয়েকটি প্রশ্নের উত্তর দেব

আকস্মিকভাবে উদ্দেশ্যমূলক

June তিন মাস আগে একটি রেস্টোরাঁয় নতুন কাজ শুরু করেছিলেন এবং তিনি ধীরে-ধীরে তার সহকর্মীদের সাথে পরিচিত হচ্ছিলেন। রাতের খাবার খাওয়ার জন্য ভিড় শুরু হওয়ার আগে খাবার শেষ করার সময়, তার ম্যানেজার John তাকে জিজ্ঞেস করেন যে, তার কোনো বয়ফ্রেন্ড আছে কিনা। June John-কে বলেন যে, তিনি কর্মক্ষেত্রে তার ব্যক্তিগত জীবন সম্পর্কে কথা বলতে পছন্দ করেন না। তিনি মাথা নেড়ে বিষয়টি পরিবর্তন করেন।

June-এর ম্যানেজার তাকে একটি ব্যক্তিগত প্রশ্ন করেছিলেন, যা তাকে অস্বস্তিতে ফেলে দিয়েছিল। এটাকে কি যৌন হয়রানি বলা যায়?

June তিন মাস আগে একটি রেস্টোরাঁয় নতুন কাজ শুরু করেছিলেন এবং তিনি ধীরে-ধীরে তার সহকর্মীদের সাথে পরিচিত হচ্ছিলেন। রাতের খাবার খাওয়ার জন্য ভিড় শুরু হওয়ার আগে খাবার শেষ করার সময়, তার ম্যানেজার John তাকে জিজ্ঞেস করেন যে, তার কোনো বয়ফ্রেন্ড আছে কিনা। June John-কে বলেন যে, তিনি কর্মক্ষেত্রে তার ব্যক্তিগত জীবন সম্পর্কে কথা বলতে পছন্দ করেন না। তিনি মাথা নেড়ে বিষয়টি পরিবর্তন করেন।

June-এর ম্যানেজার তাকে একটি ব্যক্তিগত প্রশ্ন করেছিলেন, যা তাকে অস্বস্তিতে ফেলে দিয়েছিল। এটাকে কি যৌন হয়রানি বলা যায়?

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল...পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

না

যদিও John-এর প্রশ্নটি June-কে অস্বস্তিতে ফেলেছিল বলে মনে হতে পারে, তবে এটি নিজে থেকে করা কোনো হয়রানিমূলক কাজ ছিল না। June যখন বলেছিলেন যে তিনি এই বিষয়ে কথা বলতে পছন্দ করবেন না, তখন John বিষয়টি নিয়ে আর কোনো প্রশ্ন করেননি। এটি হয়রানি বা বৈষম্যের স্তরে একটি তুচ্ছ অসুবিধার উর্ধ্বে ওঠেনি।

না। যদিও John-এর প্রশ্নটি June-কে অস্বস্তিতে ফেলেছিল বলে মনে হতে পারে, তবে এটি নিজে থেকে করা কোনো হয়রানিমূলক কাজ ছিল না। June যখন বলেছিলেন যে তিনি এই বিষয়ে কথা বলতে পছন্দ করবেন না, তখন John বিষয়টি নিয়ে আর কোনো প্রশ্ন করেননি। এটি হয়রানি বা বৈষম্যের স্তরে একটি তুচ্ছ অসুবিধার উর্ধ্বে ওঠেনি।

আকস্মিকভাবে উদ্দেশ্যমূলক (চলবে)

পরবর্তী সপ্তাহগুলিতে, যখনই John June-এর কাছাকাছি থাকেন, তখনই তিনি অভিযোগ করেন যে, তার পক্ষে ডেট করা কতটা কঠিন, তার অতীতের রোমান্টিক সম্পর্কগুলি বিশদভাবে আলোচনা করেন এবং প্রায়শই নির্দিষ্ট ব্যক্তিদের নির্দেশ করে অন্যান্য মহিলাদের সাথে কীভাবে ফ্লার্ট করা যায় সে সম্পর্কে June-এর পরামর্শ চান। June বারবার John-কে মনে করিয়ে দেন যে, তিনি কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তিগত জীবন সম্পর্কে কথা বলতে পছন্দ করেন না, কিন্তু সে তাকে উপেক্ষা করে এবং অনাকাঙ্ক্ষিত মন্তব্য করতে থাকেন। June নিজে থেকে যখনই পারেন, তাকে এড়িয়ে চলেন।

সত্য না মিথ্যা: John-এর আচরণ যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে একটি তুচ্ছ অসুবিধার মাত্রার উর্ধ্বে উঠে গেছে।

পরবর্তী সপ্তাহগুলিতে, যখনই John June-এর কাছাকাছি থাকেন, তখনই তিনি অভিযোগ করেন যে, তার পক্ষে ডেট করা কতটা কঠিন, তার অতীতের রোমান্টিক সম্পর্কগুলি বিশদভাবে আলোচনা করেন এবং প্রায়শই নির্দিষ্ট ব্যক্তিদের নির্দেশ করে অন্যান্য মহিলাদের সাথে কীভাবে ফ্লার্ট করা যায় সে সম্পর্কে June-এর পরামর্শ চান। June বারবার John-কে মনে করিয়ে দেন যে, তিনি কর্মক্ষেত্রে ব্যক্তিগত জীবন সম্পর্কে কথা বলতে পছন্দ করেন না, কিন্তু সে তাকে উপেক্ষা করে এবং অনাকাঙ্ক্ষিত মন্তব্য করতে থাকেন। June নিজে থেকে যখনই পারেন, তাকে এড়িয়ে চলেন।

সত্য না মিথ্যা: John-এর আচরণ যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে একটি তুচ্ছ অসুবিধার মাত্রার উর্ধ্ব উঠে গেছে।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

সত্য

সত্য। যৌন হয়রানির প্রতিটি দৃষ্টান্ত ব্যক্তি সাপেক্ষে ভিন্ন হয়। June-এর ক্ষেত্রে, তিনি John-কে স্পষ্ট জানিয়েছিলেন যে, তিনি কর্মক্ষেত্রে কোনও ব্যক্তিগত বিষয় নিয়ে আলোচনা করতে অস্বস্তি বোধ করেন। এটি স্বীকার করার সত্ত্বেও John তার রোমান্টিক ইতিহাস সম্পর্কে অনুসন্ধান করে এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন সম্পর্ক নিয়ে আলোচনা করে June-এর সহ্যের সীমানা অতিক্রম করতে থেকেছেন। June-এর কর্মজীবন প্রভাবিত হয়েছে, কারণ তিনি যখনই পারেন John-এর সাথে যোগাযোগ এড়াতে তার কাজ করার প্রচলিত পদ্ধতিতে বদল আনতে বাধ্য হয়েছেন। এর মাধ্যমে কাজের পরিবেশে প্রতিকূলতা বৃদ্ধি পেয়েছে বলে মনে হচ্ছে।

সত্য। যৌন হয়রানির প্রতিটি দৃষ্টান্ত ব্যক্তি সাপেক্ষে ভিন্ন হয়। June-এর ক্ষেত্রে, তিনি John-কে স্পষ্ট জানিয়েছিলেন যে, তিনি কর্মক্ষেত্রে কোনও ব্যক্তিগত বিষয় নিয়ে আলোচনা করতে অস্বস্তি বোধ করেন। এটি স্বীকার করার সত্ত্বেও, John তার রোমান্টিক ইতিহাস সম্পর্কে অনুসন্ধান করে এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন সম্পর্ক নিয়ে আলোচনা করে June-এর সহ্যের সীমানা অতিক্রম করতে থেকেছেন। June-এর কর্মজীবন প্রভাবিত হয়েছে, কারণ তিনি যখনই পারেন John-এর সাথে যোগাযোগ এড়াতে তার কাজ করার প্রচলিত পদ্ধতিতে বদল আনতে বাধ্য হয়েছেন। এর মাধ্যমে কাজের পরিবেশে প্রতিকূলতা বৃদ্ধি পেয়েছে বলে মনে হচ্ছে

হয়রানি হিসাবে একটি প্রতিকূল পরিবেশ

একজন ব্যক্তির লিঙ্গের কারণে তার প্রতি অনাকাঙ্ক্ষিত শব্দ বলা, ইঙ্গিত করা, রসিকতা, তামাশা করা, ভীতি প্রদর্শন, শারীরিক কার্যক্রম বা সহিংসতার মাধ্যমে যৌন প্রকৃতির হোক বা না হোক এমন আচরণ করা, সেই ব্যক্তির জন্য প্রতিকূল পরিবেশ সৃষ্টি করতে পারে

সশরীরে অফিসে উপস্থিত থেকে বা ভার্চুয়াল মিটিং প্ল্যাটফর্ম, ইমেল, চ্যাট ভিত্তিক অ্যাপ, সোশ্যাল মিডিয়া এবং অন্যান্য টেলিওয়ার্ক মাধ্যমগুলির মাধ্যমে দূরবর্তীভাবে কাজ করার সময় একটি প্রতিকূল কাজের পরিবেশ বিরাজ করতে পারে।

প্রতিকূল পরিবেশ

- লিঙ্গ, লিঙ্গ পরিচয় বা লিঙ্গ অভিব্যক্তির ভিত্তিতে একজন ব্যক্তির প্রতি অনাকাঙ্ক্ষিত শব্দ বলা, ইঙ্গিত করা, রসিকতা, তামাশা করা, ভীতি প্রদর্শন, শারীরিক কার্যক্রম বা সহিংসতার মাধ্যমে যৌন প্রকৃতির হোক বা না হোক এমন আচরণ করা, সেই ব্যক্তির জন্য প্রতিকূল পরিবেশ সৃষ্টি করতে পারে।
- প্রতিকূল পরিবেশে যৌন হয়রানির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত:
 - কর্মক্ষেত্রের কোথাও যৌন বা বৈষম্যমূলক প্রদর্শন বা প্রকাশনা, যেমন ছবি, পোস্টার, ক্যালেন্ডার, গ্রাফিতি, বস্তু, প্রচারমূলক উপাদান, পড়ার উপকরণ বা অন্যান্য সামগ্রী যা যৌন বিচারে অবমাননাকর অথবা পর্নোগ্রাফি।
 - এর মধ্যে রয়েছে কর্মক্ষেত্রের কম্পিউটার বা সেল ফোনে এই ধরনের প্রদর্শন এবং কর্মক্ষেত্রে থাকাকালীন এই জাতীয় প্রদর্শন শেয়ার করা, সেইসাথে ভার্চুয়াল মিটিংয়ের সময় সেট আপ করা একজন ব্যক্তির বাড়ি থেকে কাজের পটভূমিতে প্রদর্শন করা অন্তর্ভুক্ত।
 - এছাড়াও এর মধ্যে যৌন-ভিত্তিক অঙ্গভঙ্গি, শব্দ, মন্তব্য, কৌতুক বা ব্যক্তির যৌনতা, রোমান্টিক ইতিহাস বা যৌন অভিজ্ঞতা সম্পর্কে মন্তব্য অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।
 - কোনো ব্যক্তির লিঙ্গের কারণে তার বিরুদ্ধে প্রতিকূল পদক্ষেপ নেওয়া, যেমন:
 - ধর্ষণ, যৌন আক্রমণ, নিগ্রহ বা এই ধরনের আক্রমণ করার চেষ্টা করা;
 - কোনো যৌন প্রকৃতির শারীরিক কর্মকাণ্ড (যার মধ্যে স্পর্শ করা, চিমটি কাটা, চাপরে দেয়া, খাবলে ধরা, চুমু দেয়া, জড়িয়ে ধরা, অন্য আরেকজন কর্মচারীর শরীর ছুঁয়ে দেয়া বা আরেকজন কর্মচারীর শরীরে খোঁচা দেয়া অন্তর্ভুক্ত, তবে এগুলোতেই সীমাবদ্ধ নয়);
 - একজন ব্যক্তির ওয়ার্কস্টেশন, সরঞ্জাম বা উপকরণে হস্তক্ষেপ, ধংস বা ক্ষতি করা অথবা অন্যভাবে কাজ সম্পাদনের জন্য ব্যক্তির সক্ষমতায় হস্তক্ষেপ করা;
 - একজন ব্যক্তির কাজে অন্তর্ঘাত করা বা কাজের মিটিং থেকে একজন ব্যক্তিকে বাদ দেওয়া;
 - হেয় করা, চিৎকার করা, পছন্দের সর্বনামের ইচ্ছাকৃত অপব্যবহার সহ বাজে নাম ধরে ডাকা।
 - একটি প্রতিকূল কাজের পরিবেশ একটি শারীরিকভাবে উপস্থিত থাকার অফিস স্পেসের পাশাপাশি একটি দূরবর্তীভাবে সেট আপ করা অফিসের মাধ্যমেও বিদ্যমান থাকতে পারে। উপরে বর্ণিত যেকোনো আচরণ যা ভার্চুয়াল মাধ্যমেও ঘটতে পারে, যেমন একটি ভিডিও মিটিংয়ের সময় মৌখিক হয়রানি, ওয়েব-ভিত্তিক চ্যাট অ্যাপ্লিকেশনের মাধ্যমে বাতী অথবা কমান্ডেরকে তাদের লিঙ্গের উপর ভিত্তি করে বিভিন্ন প্রত্যাশা রাখা, যা লিঙ্গ বৈষম্য গঠন করে।

কেস স্টাডি 2



এবং এখন, আমাদের পরবর্তী কেস স্টাডির জন্য

কোনও এক মুহূর্তে

Whitney হলেন এমন একটি বড় আইন সংস্থার একজন প্যারালিগাল, যেটি বেশিরভাগ কর্মচারীদের কাজ করার প্রাথমিক উপায় হিসাবে বাড়ি থেকে কাজ করার ব্যবস্থা গ্রহণ করেছে। যেহেতু ফার্মটি বাড়ি থেকে কাজ করার ব্যবস্থায় স্থানান্তরিত হয়েছিল, তাই সেখানে ক্রমবর্ধমান সমস্যা দেখা দিয়েছিল এবং কিছু সময়ের জন্য, কর্মচারীরা বাড়ি থেকে কাজ করার সময় যোগাযোগ বজায় রাখার জন্য তাদের ব্যক্তিগত ফোন এবং ইমেল অ্যাকাউন্টের উপর নির্ভরশীল হয়ে পড়েছিলেন। যদিও কর্মচারীদের এখন তাদের কাজের ইমেল এবং ফোন নম্বরগুলিতে অ্যাক্সেস রয়েছে, তবে Whitney-এর সঙ্গে বিশেষ সময়ে ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করা Xander নামের এক আইনজীবী তার ব্যক্তিগত সেল ফোনে তার প্রশ্নগুলি পাঠিয়ে থাকেন। এক রাতে, Xander Whitney-কে একটি যৌন উস্কানিমূলক ছবি টেক্সট হিসাবে পাঠান।

সত্য না মিথ্যা: Xander তার ব্যক্তিগত ফোন থেকে ছবিটি Whitney-এর ব্যক্তিগত ফোনে পাঠিয়েছেন, তাই এটি কর্মক্ষেত্রের সমস্যা নয়।

Whitney হলেন এমন একটি বড় আইন সংস্থার একজন প্যারালিগাল, যেটি বেশিরভাগ কর্মচারীদের কাজ করার প্রাথমিক উপায় হিসাবে বাড়ি থেকে কাজ করার ব্যবস্থা গ্রহণ করেছে। যেহেতু ফার্মটি বাড়ি থেকে কাজ করার ব্যবস্থায় স্থানান্তরিত হয়েছিল, তাই সেখানে ক্রমবর্ধমান সমস্যা দেখা দিয়েছিল এবং কিছু সময়ের জন্য, কর্মচারীরা বাড়ি থেকে কাজ করার সময় যোগাযোগ বজায় রাখার জন্য তাদের ব্যক্তিগত ফোন এবং ইমেল অ্যাকাউন্টের উপর নির্ভরশীল হয়ে পড়েছিলেন। যদিও কর্মচারীদের এখন তাদের কাজের ইমেল এবং ফোন নম্বরগুলিতে অ্যাক্সেস রয়েছে, তবে Whitney-এর সঙ্গে বিশেষ সময়ে ঘনিষ্ঠভাবে কাজ করা Xander নামের এক আইনজীবী তার ব্যক্তিগত সেল ফোনে তার

প্রশ্নগুলি পাঠিয়ে থাকেন। এক রাতে, Xander Whitney-কে একটি যৌন উস্কানিমূলক ছবি টেক্সট হিসাবে পাঠান।

সত্য না মিথ্যা: Xander তার ব্যক্তিগত ফোন থেকে ছবিটি Whitney-এর ব্যক্তিগত ফোনে পাঠিয়েছেন, তাই এটি কর্মক্ষেত্রের সমস্যা নয়

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডটিতে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

তথাপি ঘটনাটি কর্মক্ষেত্রে না ঘটলেও যেখানেই এবং যখনই কাজ হয়, সেখানেই হয়রানি হতে পারে। কাজের সময়ের বাইরে কর্মচারীদের আচরণ, যা কর্মক্ষেত্রে প্রভাব ফেলতে পারে, তা এই নীতির আওতায় রয়েছে। এক্ষেত্রে, যদিও ছবিটি কাজের সময়ের বাইরে পাঠানো হয়েছিল, তবে এটি কর্মক্ষেত্রে Xander-এর সাথে Whitney-এর সম্পর্ককে প্রভাবিত করতে পারে। Xander-এর আচরণ যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতি দ্বারা আচ্ছাদিত।

মিথ্যা। তথাপি ঘটনাটি কর্মক্ষেত্রে না ঘটলেও যেখানেই এবং যখনই কাজ হয়, সেখানেই হয়রানি হতে পারে। কাজের সময়ের বাইরে কর্মচারীদের আচরণ, যা কর্মক্ষেত্রে প্রভাব ফেলতে পারে, তা এই নীতির আওতায় রয়েছে। এক্ষেত্রে, যদিও ছবিটি কাজের সময়ের বাইরে পাঠানো হয়েছিল, তবে এটি কর্মক্ষেত্রে Xander-এর সাথে Whitney-এর সম্পর্ককে প্রভাবিত করতে পারে। Xander-এর আচরণ যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতি দ্বারা আচ্ছাদিত।

কোনও এক মুহূর্তে (আবার শুরু হল)

পরের দিন তিনি সাড়া না দেওয়ার পরেও, Xander Whitney-কে আগের রাতের জন্য ক্ষমা চেয়ে একটি টেক্সট পাঠান এবং বলেন যে, ছবিটি অন্য কারো জন্য ছিল। কয়েক সপ্তাহ পরে, Zoom-এ একটি কেস নিয়ে প্রত্যক্ষ মিটিং-এর সময়, Xander এই বিষয়ে মন্তব্য করেছেন যে, Whitney-এর হোম ওয়ার্কস্টেশনটি তার বেডরুমে স্থাপন করা হয়েছে এবং রসিকতা করে বলেছেন যে, তিনি "যেখানে যাদু ঘটে" সেই স্থানে একটি ভার্চুয়াল সফর পছন্দ করবেন। Whitney অপ্রস্তুত হয়ে তার পরে দ্রুত মিটিং শেষ করার জন্য একটি অজুহাত খুঁজে বার করেন।

একই সপ্তাহের শেষের দিকে, Xander Whitney-কে একটি অল ফার্ম Zoom মিটিং চলাকালীন একটি সরাসরি বার্তা পাঠান এবং তাকে বলেন যে, তিনি কাজের দিনে "তার বেডরুমে তাকে নিয়ে চিন্তা করা বন্ধ করতে পারছেন না"।

সত্য না মিথ্যা: বাড়ি থেকে কাজ করার সময় একটি প্রতিকূল কাজের পরিবেশ থাকতে পারে না।

পরের দিন তিনি সাড়া না দেওয়ার পরেও, Xander Whitney-কে আগের রাতের জন্য ক্ষমা চেয়ে একটি টেক্সট পাঠান এবং বলেন যে, ছবিটি অন্য কারো জন্য ছিল। কয়েক সপ্তাহ পরে, Zoom-এ একটি কেস নিয়ে প্রত্যক্ষ মিটিং-এর সময়, Xander এই বিষয়ে মন্তব্য করেছেন যে, Whitney-এর হোম ওয়ার্কস্টেশনটি তার বেডরুমে স্থাপন করা হয়েছে এবং রসিকতা করে বলেছেন যে, তিনি "যেখানে যাদু ঘটে" সেই স্থানে একটি ভার্চুয়াল সফর পছন্দ করবেন। Whitney অপ্রস্তুত হয়ে তার পরে দ্রুত মিটিং শেষ করার জন্য একটি অজুহাত খুঁজে বার করেন।

একই সপ্তাহের শেষের দিকে, Xander Whitney-কে একটি অল ফর্ম Zoom মিটিং চলাকালীন একটি সরাসরি বার্তা পাঠান এবং তাকে বলেন যে, তিনি কাজের দিনে “তার বেডরুমে তাকে নিয়ে চিন্তা করা বন্ধ করতে পারছেন না”।

সত্য না মিথ্যা: বাড়ি থেকে কাজ করার সময় একটি প্রতিকূল কাজের পরিবেশ থাকতে পারে না।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডটিতে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

দূরবর্তী কর্মক্ষেত্র হল অফিসের একটি সম্প্রসারণ মাত্র। কর্মচারী যেখান থেকে লগ ইন করছেন, সেই ক্ষেত্র নির্বিশেষে, যেকোনও ভার্চুয়াল ভিডিও বা টেক্সট-ভিত্তিক প্ল্যাটফর্মই হল একটি কাজের পরিবেশ এবং এই প্ল্যাটফর্মগুলিতে ঘটে যাওয়া হয়রানি ও বৈষম্য প্রতিকূল কাজের পরিবেশ তৈরি করে।

মিথ্যা। দূরবর্তী কর্মক্ষেত্র হল অফিসের একটি সম্প্রসারণ মাত্র। কর্মচারী যেখান থেকে লগ ইন করছেন, সেই ক্ষেত্র নির্বিশেষে, যেকোনও ভার্চুয়াল ভিডিও বা টেক্সট-ভিত্তিক প্ল্যাটফর্মই হল একটি কাজের পরিবেশ এবং এই প্ল্যাটফর্মগুলিতে ঘটে যাওয়া হয়রানি ও বৈষম্য প্রতিকূল কাজের পরিবেশ তৈরি করে।

কেস স্টাডি 3



দ্বিগুণ পরিশ্রম করা

Sandra Buffalo (ব্যাফেলো)-এর একটি শিক্ষা গ্রহণকারী হাসপাতালে প্রথম বছরের আবাসিক ইন্টার্ন। তিনি তার ইন্টার্ন ক্লাসে একমাত্র কৃষ্ণাঙ্গ মহিলা। তিনি ও তার ইন্টার্ন সহকর্মীরা প্রতিদিন Dr. Grey-এর সাথে রাউন্ডে উপস্থিত হন। ইন্টার্নদের প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার সময়, Sandra মনে করেন যেন Dr. Grey তার কাছ থেকে অন্য ইন্টার্নদের তুলনায় স্বাভাবিকের থেকে বেশি কিছু প্রত্যাশা করেন। তিনি প্রায়শই তার অজ্ঞতা সম্পর্কে মন্তব্য করেন এবং তার প্রশ্নের উত্তরগুলিকে গুরুত্ব দেন না, যদিও তার প্রতিক্রিয়া তার সহ আবাসিকদের সাথে সঙ্গতিপূর্ণই হয়। একদিন যখন তারা রোগীর কক্ষের মধ্যে হাঁটছিলেন, তখন Sandra শুনতে পায় Dr. Grey একজন সহ-ইন্টার্নকে বলছেন যে, Sandra-কে নিশ্চিত “কর্মক্ষেত্রে বৈচিত্র্য যোগ করার অভিপ্রায়ে নিয়োগ” দেওয়া হয়েছিল।

Sandra বিপর্যস্ত হয়ে তার সহকর্মী ইন্টার্ন Justin-এর কাছে তিনি যা শুনছেন সে সম্পর্কে বিশ্বাস করে বলেন। Justin Sandra-কে বলেন যে, তিনি বুঝতে পেরেছেন যে তিনি বিরক্ত, কিন্তু এই বিষয়ে খুব বেশি মাথা ঘামানো উচিত নয়। Justin-ও কৃষ্ণাঙ্গ, তবে তিনি কখনই অনুভব করেননি যে Dr. Grey তাদের অ-কৃষ্ণাঙ্গ সহপাঠীদের থেকে তার সঙ্গে ভিন্ন আচরণ করেন। Dr. Grey তাদের উপর কঠোর হওয়ার কারণ তিনি চান তারা সবাই যেন ভালো ডাক্তারে পরিণত হোক।

Sandra Buffalo (ব্যাফেলো) -এর একটি শিক্ষা গ্রহণকারী হাসপাতালে প্রথম বছরের আবাসিক ইন্টার্ন। তিনি তার ইন্টার্ন ক্লাসে একমাত্র কৃষ্ণাঙ্গ মহিলা। তিনি ও তার ইন্টার্ন সহকর্মীরা প্রতিদিন Dr. Grey-এর সাথে রাউন্ডে উপস্থিত হন। ইন্টার্নদের প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার সময়, Sandra মনে করেন যেন Dr. Grey তার কাছ থেকে অন্য ইন্টার্নদের তুলনায় স্বাভাবিকের থেকে বেশি কিছু প্রত্যাশা করেন। তিনি প্রায়শই তার অজ্ঞতা সম্পর্কে মন্তব্য করেন এবং তার প্রশ্নের উত্তরগুলিকে গুরুত্ব দেন না, যদিও তার প্রতিক্রিয়া তার সহ আবাসিকদের সাথে সঙ্গতিপূর্ণই হয়। একদিন যখন তারা রোগীর কক্ষের মধ্যে হাঁটছিলেন, তখন Sandra শুনতে পায় Dr. Grey একজন সহ-ইন্টার্নকে বলছেন যে, Sandra-কে

নিশ্চিত “কর্মক্ষেত্রে বৈচিত্র্য যোগ করার অভিপ্রায়ে নিয়োগ” দেওয়া হয়েছিল।

Sandra বিপর্যস্ত হয়ে তার সহকর্মী ইন্টার্ন Justin-এর কাছে তিনি যা শুনেছেন সে সম্পর্কে বিশ্বাস করে বলেন। Justin Sandra-কে বলেন যে, তিনি বুঝতে পেরেছেন যে তিনি বিরক্ত, কিন্তু এই বিষয়ে খুব বেশি মাথা ঘামানো উচিত নয়। Justin-ও কৃষ্ণাঙ্গ, তবে তিনি কখনই অনুভব করেননি যে Dr. Grey তাদের অ-কৃষ্ণাঙ্গ সহপাঠীদের থেকে তার সঙ্গে ভিন্ন আচরণ করেন। Dr. Grey তাদের উপর কঠোর হওয়ার কারণ তিনি চান তারা সবাই যেন ভালো ডাক্তারে পরিণত হোক।

[কেস স্টাডি পরবর্তী স্লাইডেও চলবে]

দ্বিগুণ পরিশ্রম করা (চলবে)

Sandra Justin-এর পরামর্শ অনুসরণ করে এবং আনুষ্ঠানিকভাবে কোনো অভিযোগ করে না। মাস যেতে না যেতেই, Dr. Grey রাউন্ড চলাকালীন Sandra-কে বারবার ধমক দিতে থাকেন, ার মধ্যে সে যখন কথা বলে, তখন চোখের পাতা উল্টিয়ে বিরক্তি জানানো এবং ভুল বা অসম্পূর্ণ উত্তর দিলে নাটকীয়ভাবে প্রতিক্রিয়া দেখানো, এমন আচরণ যা সে তার অন্য কোনও সহপাঠীদের প্রতি প্রদর্শন করে না এবং এর ফলে তে সহকর্মী ও সহপাঠীদের সামনে অপদস্থ হন।

সম্প্রতি, তার মন্তব্যগুলি তার চিকিৎসা জ্ঞানের সঙ্গে আর সম্পর্কিত থাকছে না। Dr. Grey এরকম মন্তব্য করা শুরু করেছেন যে, Sandra যদি একজন পেশাদার হিসাবে সম্মানিত হতে চান, তাহলে তাকে মেকআপ লাগানো ও তার স্বাভাবিক চুলকে স্ট্রেইট করার মতো আরও বেশি প্রচেষ্টা করতে হবে। যখন Sandra তার সহকর্মী ইন্টার্ন শ্বেতকায়ী Monica-র কাছে অভিযোগ করেন, তখন Monica Sandra-র উদ্বেগকে ঝেড়ে ফেলে দেন, কারণ Dr. Grey তার প্রতি কখনোই ব্যক্তিগত মন্তব্য করে তাকে অস্বস্তি বোধ করাননি।

সত্য না মিথ্যা: Dr. Grey- এর আচরণটি সম্ভবত জাতিগত বৈষম্য

Sandra Justin-এর পরামর্শ অনুসরণ করে এবং আনুষ্ঠানিকভাবে কোনো অভিযোগ করে না। মাস যেতে না যেতেই, Dr. Grey রাউন্ড চলাকালীন Sandra-কে বারবার ধমক দিতে থাকেন, ার মধ্যে সে যখন কথা বলে, তখন চোখের পাতা উল্টিয়ে বিরক্তি জানানো এবং ভুল বা অসম্পূর্ণ উত্তর দিলে নাটকীয়ভাবে প্রতিক্রিয়া দেখানো, এমন আচরণ যা সে তার অন্য কোনও সহপাঠীদের প্রতি প্রদর্শন করে না এবং এর ফলে তে সহকর্মী ও সহপাঠীদের সামনে অপদস্থ হন। সম্প্রতি, তার মন্তব্যগুলি তার চিকিৎসা জ্ঞানের সঙ্গে আর সম্পর্কিত থাকছে না। Dr. Grey এরকম মন্তব্য করা শুরু করেছেন যে, Sandra যদি একজন পেশাদার হিসাবে সম্মানিত হতে চান, তাহলে তাকে

মেকআপ লাগানো ও তার স্বাভাবিক চুলকে স্ট্রেইট করার মতো আরও বেশি প্রচেষ্টা করতে হবে। যখন Sandra তার সহকর্মী ইন্টার্ন শ্বেতকায় Monica-র কাছে অভিযোগ করেন, তখন Monica Sandra-র উদ্বেগকে ঝেড়ে ফেলে দেন, কারণ Dr. Grey তার প্রতি কখনোই ব্যক্তিগত মন্তব্য করে তাকে অস্বস্তি বোধ করাননি।

সত্য না মিথ্যা: Dr Grey-এর আচরণটি সম্ভবত জাতিগত বৈষম্য।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল - পরের স্লাইডে উত্তর ও অতিরিক্ত প্রশ্ন আলোচনা করা হবে]

সত্য

যদিও Dr. Grey দাবি জানাতে পারেন যে Sandra-র প্রতি তার উৎপীড়ন তার জাতির উপর ভিত্তি করে নয়, তবে তার উদ্দেশ্যে বলা “কর্মক্ষেত্রে বৈচিত্র্য যোগ করার অভিপ্রায়ে নিয়োগ” দেওয়া হয়েছিল এবং তার উচিত নিজের স্বাভাবিক চুল স্ট্রেইট করা এই জাতীয় মন্তব্য থেকে জাতিগত বৈষম্যের ইঙ্গিত পাওয়া যায়। অন্যান্য কৃষ্ণাঙ্গ সহকর্মীরা জাতিগত ভিত্তিতে দুর্ব্যবহার উপলব্ধি করেননি তা Sandra-এর অভিজ্ঞতার জন্য গুরুত্বপূর্ণ নয়।

সত্য না মিথ্যা: Dr. Grey-এর আচরণ সম্ভবত যৌন হয়রানি

সত্য। যদিও Dr. Grey দাবি জানাতে পারেন যে Sandra-র প্রতি তার উৎপীড়ন তার জাতির উপর ভিত্তি করে নয়, তবে তার উদ্দেশ্যে বলা “কর্মক্ষেত্রে বৈচিত্র্য যোগ করার অভিপ্রায়ে নিয়োগ” দেওয়া হয়েছিল এবং তার উচিত নিজের স্বাভাবিক চুল স্ট্রেইট করা এই জাতীয় মন্তব্য থেকে জাতিগত বৈষম্যের ইঙ্গিত পাওয়া যায়। অন্যান্য কৃষ্ণাঙ্গ সহকর্মীরা জাতিগত ভিত্তিতে দুর্ব্যবহার উপলব্ধি করেননি তা Sandra-এর অভিজ্ঞতার জন্য গুরুত্বপূর্ণ নয়।

সত্য না মিথ্যা: Dr. Grey-এর আচরণ সম্ভবত যৌন হয়রানি

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরবর্তী স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

সত্য

আবার, এমনকি তার ইন্টার্ন ক্লাসের অন্যান্য মহিলারা সম্মান বোধ করেন, কিন্তু Sandra তার চেহারা সম্পর্কে অবমাননাকর আচরণ এবং মন্তব্য পাওয়ার অভিজ্ঞতা পান যা তার লিঙ্গের ভিত্তিতে বৈষম্যমূলক বলে মনে হয়। এই আচরণ সম্ভবত হয়রানির জন্য New York (নিউ ইয়র্ক)-এর আইনি মানদণ্ড পূরণ করে, কারণ এটি একটি সামান্য তুচ্ছ বা নগণ্য অসুবিধার উর্ধ্বে উঠে যাচ্ছে।

সত্য। আবার, এমনকি তার ইন্টার্ন ক্লাসের অন্যান্য মহিলারা সম্মান বোধ করেন, কিন্তু Sandra তার চেহারা সম্পর্কে অবমাননাকর আচরণ এবং মন্তব্য পাওয়ার অভিজ্ঞতা পান যা তার লিঙ্গের ভিত্তিতে বৈষম্যমূলক বলে মনে হয়। এই আচরণ সম্ভবত হয়রানির জন্য New York (নিউ ইয়র্ক) -এর আইনি মানদণ্ড পূরণ করে, কারণ এটি একটি সামান্য তুচ্ছ বা নগণ্য অসুবিধার উর্ধ্বে উঠে যাচ্ছে।

Sandra-এর ক্ষেত্রে, কালো এবং একজন মহিলা হিসাবে তার পরিচয়গুলি এমন একটি পরিস্থিতি তৈরি করার সুযোগ দিচ্ছে যেখানে তাকে তার সুপারভাইজারের

কাছে হয়রানির শিকার হওয়ার জন্য আপাতদৃষ্টিতে লক্ষ্যবস্তু করে তুলছিল। Sandra-
এর ক্ষেত্রে এও সমস্যাজনক ছিল যে, হয়রানির এই পারস্পরিক সম্পর্কযুক্ত
উদাহরণগুলি একটি সম্ভাব্য প্রতিকূল কাজের পরিস্থিতি তৈরি করেছিল।

সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানি

এই পরিস্থিতি ঘটে যখন কর্তৃপক্ষ পর্যায়ে থাকা কোনও ব্যক্তি যৌন আনুকূল্যের পরিবর্তে চাকরির সুবিধা বিনিময় করেন বা করার চেষ্টা করেন।

এর কয়েকটি উদাহরণ হল:

- যৌন সম্পর্কের বিনিময়ে আরও ভালো কর্ম পরিবেশ প্রদান করা
- যৌন সম্পর্কে লিপ্ত হওয়াকে প্রত্যাখ্যান করার জন্য প্রতিশোধ নেওয়া
- জোর করে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের জন্য চাপ দেওয়া

সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানি

- সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানি তখন ঘটে যখন কর্তৃপক্ষ পর্যায়ে থাকা কোনও ব্যক্তি যৌন আনুকূল্যের পরিবর্তে চাকরির সুবিধা বিনিময় করেন বা করার চেষ্টা করেন।
- এই ধরনের হয়রানি সাধারণত একজন কর্মচারী এবং একজন সুপারভাইজারের মতো কর্তৃত্ব সম্পন্ন ব্যক্তির মধ্যে ঘটে থাকে, যার চাকরির সুবিধা প্রদান বা আটকে রাখার ক্ষমতা রয়েছে।
- সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:
 - যৌন সম্পর্কের বিনিময়ে আরও ভালো কর্ম পরিবেশ বা সুযোগ অফার বা প্রদান করা;
 - যৌন সম্পর্ক প্রত্যাখ্যান করা হলে কাজের বিরূপ পরিবেশ (যেমন পদাবনতি, শিফট পরিবর্তন বা কর্মক্ষেত্র পরিবর্তন) বা সুযোগ থেকে বঞ্চিত করার হুমকি;
 - যৌন সম্পর্ক করার জন্য চাপ দেওয়া, হুমকি দেওয়া বা শারীরিক নির্যাতন করা;
 - যৌন সম্পর্কে লিপ্ত হওয়াকে প্রত্যাখ্যান করার কারণে প্রতিশোধ নেওয়া।

কেস স্টাডি 4



উদ্বিগ্ন, তবে গুরুতর নয়

Jamila Brooklyn (ব্রুকলিন)-এর একটি জনপ্রিয় রেস্টোরাঁর বারটেন্ডার। তিনি এক মাস ধরে রেস্টোরাঁর সাথে যুক্ত আছেন এবং শুক্রবার ও শনিবার সন্ধ্যার জনপ্রিয় শিফটের জন্য নির্ধারিত হওয়ার আশা করছেন। তার ম্যানেজার Jason শিফটের সময়সূচী তৈরি করেন। তিনি তাকে বলেন যে, তিনি তার পদ সম্পর্কে আত্মবিশ্বাসী বোধ করেন এবং তিনি রেস্টোরাঁর পৃষ্ঠপোষকদের এত ভালভাবে জানেন যে, এর কারণে উচ্চ টিপিং-এর সুযোগ থাকা উইকএন্ড শিফটের জন্য তাকে নির্ধারণ করা হতে পারে। তিনি তাকে জানান যে, “আমরা এই নিয়ে ভেবে দেখব। আমাদের কাছে অনেক যোগ্য বারটেন্ডার আছেন।”

এক সপ্তাহ পরে, Jamila ও Jason-এর বুধবার রাতের শিফটের পরে ছুটি হয়ে যায়। Jason তাদের দুজনের জন্যই টাকিলার শট চালালেন, Jamila-কে বারে তার সাথে যোগ দিতে বলেন এবং তাকে বলেন যে, তিনি আশা করেন যে, তিনি তাকে সপ্তাহান্তে কিছু শিফট দিতে সক্ষম হবেন। তিনি তাকে বলেন যে, অন্য কয়েকজন বারটেন্ডার রেস্টোরাঁয় দীর্ঘদিন ধরে কাজ করছেন, কিন্তু তিনি তাকেই চান। Jason Jamila-এর হাঁটুতে তার হাত রাখেন এবং তাকে টাকিলা পান করতে উৎসাহিত করেন। Jamila বারস্টুল থেকে লাফিয়ে নামার আগেই দ্রুত শট পান করেন এবং তার কাজ শেষ করেন।

সত্য না মিথ্যা: Jason-এর আচরণ Jamila-এর জন্য হয়রানি হতে পারে।

Jamila Brooklyn (ব্রুকলিন) –এর একটি জনপ্রিয় রেস্টোরাঁর বারটেন্ডার। তিনি এক মাস ধরে রেস্টোরাঁর সাথে যুক্ত আছেন এবং শুক্রবার ও শনিবার সন্ধ্যার জনপ্রিয় শিফটের জন্য নির্ধারিত হওয়ার আশা করছেন। তার ম্যানেজার Jason শিফটের সময়সূচী তৈরি করেন। তিনি তাকে বলেন যে, তিনি তার পদ সম্পর্কে আত্মবিশ্বাসী বোধ করেন এবং তিনি রেস্টোরাঁর পৃষ্ঠপোষকদের এত ভালভাবে জানেন যে, এর কারণে উচ্চ টিপিং-এর সুযোগ থাকা উইকএন্ড শিফটের জন্য তাকে নির্ধারণ করা হতে পারে। তিনি তাকে জানান যে, “আমরা এই নিয়ে ভেবে দেখব। আমাদের কাছে অনেক যোগ্য বারটেন্ডার আছেন।”

এক সপ্তাহ পরে, Jamila ও Jason-এর বুধবার রাতের শিফটের পরে ছুটি হয়ে যায়। Jason তাদের দুজনের জন্যেই টাকিলার শট ঢালেন, Jamila-কে বারে তার সাথে যোগ দিতে বলেন এবং তাকে বলেন যে, তিনি আশা করেন যে, তিনি তাকে সপ্তাহান্তে কিছু শিফট দিতে সক্ষম হবেন। তিনি তাকে বলেন যে, অন্য কয়েকজন বারটেন্ডার রেস্টোরাঁয় দীর্ঘদিন ধরে কাজ করছেন, কিন্তু তিনি তাকেই চান। Jason Jamila-এর হাঁটুতে তার হাত রাখেন এবং তাকে টাকিলা পান করতে উৎসাহিত করেন। Jamila বারস্টুল থেকে লাফিয়ে নামার আগেই দ্রুত শট পান করেন এবং তার কাজ শেষ করেন।

সত্য না মিথ্যা: Jason-এর আচরণ Jamila-এর জন্য হয়রানি হতে পারে।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

সত্য

Jamila-এর বস হিসাবে Jason-এর আচরণ অনুপযুক্ত, এবং Jamila-এর নির্দিধায় এটা জানানো উচিত যদি আচরণটি তাকে অস্বস্তিকর করে তোলে।

Jason-এর আচরণ এই মুহূর্তে সুযোগ দেওয়ার পরিবর্তে যৌন হয়রানি বলে বিবেচিত হতেও পারে বা নাও হতে পারে; Jason Jamila-কে এরকম কোনো প্রতিশ্রুতি বা হুমকি দেননি যেখানে তিনি জানিয়েছেন যে তে তার অযাচিত সুযোগ নেওয়ার প্রতি কীভাবে সাড়া দেবেন, তার উপর ভিত্তি করে তিনি তার শিফটের সময়সূচী ভিন্নভাবে পরিচালনা করবেন। তবে, যৌন সুযোগ হিসাবে যা দেখা যেতে পারে তা করার সময় শিফট পরিবর্তনের বিষয়ে তার আলোচনা অনুপযুক্ত এবং সম্ভাব্য জোরপূর্বক হিসাবে বিবেচিত হতে পারে। Jason যদি তার অনুচিত সুযোগ নেওয়া অব্যাহত রাখেন, এমনকি যদি তিনি চাকরির সুবিধার বিষয়ে কোনো হুমকি বা প্রতিশ্রুতি না দেন বা পালন না করেন, তাহলে এটি Jamila-র জন্য একটি প্রতিকূল পরিবেশ তৈরি করতে পারে, যার জন্য রেস্টোরার মালিক কঠোরভাবে দায়ী হতে পারেন, কারণ Jason তার তত্ত্বাবধায়ক।

সত্য। Jamila-এর বস হিসাবে Jason-এর আচরণ অনুপযুক্ত, এবং Jamila-এর নির্দিধায় এটা জানানো উচিত যদি আচরণটি তাকে অস্বস্তিকর করে তোলে।

Jason-এর আচরণ এই মুহূর্তে সুযোগ দেওয়ার পরিবর্তে যৌন হয়রানি বলে বিবেচিত হতেও পারে বা নাও হতে পারে; Jason Jamila-কে এরকম কোনো প্রতিশ্রুতি বা হুমকি দেননি যেখানে তিনি জানিয়েছেন যে তে তার অযাচিত সুযোগ নেওয়ার প্রতি কীভাবে সাড়া দেবেন, তার উপর ভিত্তি করে তিনি তার শিফটের সময়সূচী ভিন্নভাবে পরিচালনা করবেন। তবে, যৌন সুযোগ হিসাবে যা দেখা যেতে পারে তা করার সময় শিফট পরিবর্তনের বিষয়ে তার আলোচনা

অনুপযুক্ত এবং সম্ভাব্য জোরপূর্বক হিসাবে বিবেচিত হতে পারে। Jason যদি তার অনুচিত সুযোগ নেওয়া অব্যাহত রাখেন, এমনকি যদি তিনি চাকরির সুবিধার বিষয়ে কোনো হুমকি বা প্রতিশ্রুতি না দেন বা পালন না করেন, তাহলে এটি Jamila-র জন্য একটি প্রতিকূল পরিবেশ তৈরি করতে পারে, যার জন্য রেস্টোরাঁর মালিক কঠোরভাবে দায়ী হতে পারেন, কারণ Jason তার তত্ত্বাবধায়ক।

উদ্বিগ্ন, তবে গুরুতর নয় (চলবে)

কম আকাঙ্ক্ষিত শিফট পাওয়ার এক সপ্তাহ পর, Jamila Jason-কে আবার জিজ্ঞাসা করেন যে সে তাকে শুক্রবার বা শনিবার রাতের জন্য শিডিউল করবেন কিনা। তিনি বলেন, তিনি নিশ্চিত নন, তবে "তার (Jason) উপযুক্ত সমাদর করার" জন্য তার (Jamila) এখনও সময় রয়েছে। তারপর সেই রাতে কাজ শেষে তিনি (Jason) তাকে (Jamila) তার সাথে বাড়িতে আসতে বলেন।

Jamila-র যেহেতু সত্যিই অতিরিক্ত নগদ প্রয়োজন এবং শনিবার রাতের শিফটে টিপস থেকেই তা পাওয়া যাবে, তাই তিনি Jason-এর সাথে বাড়ি যাওয়ার সিদ্ধান্ত নেন। প্রায় প্রতি সপ্তাহে তিনি Jason-এর পীড়াপীড়িতে বাইরে যান এবং যৌন কার্যকলাপে লিপ্ত হন। Jason শুক্রবার এবং শনিবার সন্ধ্যার জন্য Jamila-র সময়সূচি নির্ধারণ করা শুরু করে দেন। Jamila Jason-এর সাথে সম্পর্ক রাখতে চান না, তবে শুধুমাত্র তার সাথে বাইরে যাচ্ছেন, কারণ তিনি বিশ্বাস করেন যে, তিনি (Jamila) না গেলে সে (Jason) ব্যস্ত সময়সূচি থেকে তার শিফট পরিবর্তন করে দেবেন।

সত্য না মিথ্যা: Jamila হয়রানির অভিযোগ করতে পারে না কারণ সে স্বেচ্ছায় Jason-এর সাথে যৌন কার্যকলাপে লিপ্ত হয়েছিল।

কম আকাঙ্ক্ষিত শিফট পাওয়ার এক সপ্তাহ পর, Jamila Jason-কে আবার জিজ্ঞাসা করেন যে সে তাকে শুক্রবার বা শনিবার রাতের জন্য শিডিউল করবেন কিনা। তিনি বলেন, তিনি নিশ্চিত নন, তবে "তার (Jason) উপযুক্ত সমাদর করার" জন্য তার (Jamila) এখনও সময় রয়েছে। তারপর সেই রাতে কাজ শেষে তিনি (Jason) তাকে (Jamila) তার সাথে বাড়িতে আসতে বলেন।

Jamila-র যেহেতু সত্যিই অতিরিক্ত নগদ প্রয়োজন এবং শনিবার রাতের শিফটে টিপস থেকেই তা পাওয়া যাবে, তাই তিনি Jason-এর সাথে বাড়ি যাওয়ার

সিদ্ধান্ত নেন। প্রায় প্রতি সপ্তাহে তিনি Jason-এর পীড়াপীড়িতে বাইরে যান এবং যৌন কার্যকলাপে লিপ্ত হন। Jason শুক্রবার এবং শনিবার সন্ধ্যার জন্য Jamila-র সময়সূচি নির্ধারণ করা শুরু করে দেন। Jamila Jason-এর সাথে সম্পর্ক রাখতে চান না, তবে শুধুমাত্র তার সাথে বাইরে যাচ্ছেন, কারণ তিনি বিশ্বাস করেন যে, তিনি (Jamila) না গেলে সে (Jason) ব্যস্ত সময়সূচি থেকে তার শিফট পরিবর্তন করে দেবেন।

সত্য না মিথ্যা: Jamila হয়রানির অভিযোগ করতে পারে না কারণ সে স্বেচ্ছায় Jason-এর সাথে যৌন কার্যকলাপে লিপ্ত হয়েছিল

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

কারণ Jamila-এর যৌন কার্যকলাপ অনাকাঙ্ক্ষিত ছিল, সে যৌন হয়রানির লক্ষ্যবস্তুতে পরিণত হয়েছিল। একইভাবে, তিনি যদি Jason-এর প্রস্তাবকে প্রত্যাখ্যান করতেন, তারপরেও তিনি যৌন হয়রানির শিকার হতেন। কর্মক্ষেত্রে তার উপর কর্তৃত্বসম্পন্ন কারও দ্বারা যৌন সুবিধার বিনিময়ে Jamila-কে কর্মক্ষেত্রে সুবিধা দেওয়ার প্রস্তাবটি যৌন হয়রানি এবং নিয়োগকর্তা (এই ক্ষেত্রে, রেস্টোরাঁর মালিক) তার ম্যানেজারের কর্মের কারণে দায়বদ্ধতার মুখোমুখি হন।

Jamila তার ইচ্ছামত শিফট পেলে তিনি কি হয়রানির অভিযোগ করতে পারবেন?

মিথ্যা। কারণ Jamila-এর যৌন কার্যকলাপ অনাকাঙ্ক্ষিত ছিল, সে যৌন হয়রানির লক্ষ্যবস্তুতে পরিণত হয়েছিল। একইভাবে, তিনি যদি Jason-এর প্রস্তাবকে প্রত্যাখ্যান করতেন, তারপরেও তিনি যৌন হয়রানির শিকার হতেন। কর্মক্ষেত্রে তার উপর কর্তৃত্বসম্পন্ন কারও দ্বারা যৌন সুবিধার বিনিময়ে Jamila-কে কর্মক্ষেত্রে সুবিধা দেওয়ার প্রস্তাবটি যৌন হয়রানি এবং নিয়োগকর্তা (এই ক্ষেত্রে, রেস্টোরাঁর মালিক) তার ম্যানেজারের কর্মের কারণে দায়বদ্ধতার মুখোমুখি হন।

Jamila তার ইচ্ছামত শিফট পেলে তিনি কি হয়রানির অভিযোগ করতে

পারবেন?

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

হ্যাঁ

সুবিধা পেলেও Jamila যৌন হয়রানির সম্মুখীন হতে পারেন

হ্যাঁ। সুবিধা পেলেও Jamila যৌন হয়রানির সম্মুখীন হতে পারেন।

উদ্বিগ্ন তবে গুরুতর নয় (চলবে)

বেশ কয়েক মাস পর, যে সময়ে তিনি বিশ্বাস করা শুরু করেন যে, তিনি সপ্তাহান্তে ভিড়ের সময় নিজেকে এক গুরুত্বপূর্ণ কর্মী হিসাবে প্রমাণ করেছেন, তখন Jamila Jason-এর সাথে যৌন কার্যকলাপ বন্ধ করে দেন। তিনি (Jason) অবিলম্বে তার (Jamila) সময়সূচী পরিবর্তন করেন এবং কম গ্রাহক ও নিম্ন টিপস থাকা কম পছন্দসই শিফটে রাখেন।

সত্য না মিথ্যা: অভিযোগ করার সময়ের হিসাবে Jamila-র এখন "অনেক দেরি" হয়ে গেছে। Jason-এর সাথে তার সম্পর্কে তার সম্মতি ছিল, তাই বিচ্ছেদের কারণে তিনি এখন কম অনুকূল শিফট পাচ্ছেন, তার কাছে এমন কোনও প্রমাণ নেই।

বেশ কয়েক মাস পর, যে সময়ে তিনি বিশ্বাস করা শুরু করেন যে, তিনি সপ্তাহান্তে ভিড়ের সময় নিজেকে এক গুরুত্বপূর্ণ কর্মী হিসাবে প্রমাণ করেছেন, তখন Jamila Jason-এর সাথে যৌন কার্যকলাপ বন্ধ করে দেন। তিনি (Jason) অবিলম্বে তার (Jamila) সময়সূচী পরিবর্তন করেন এবং কম গ্রাহক ও নিম্ন টিপস থাকা কম পছন্দসই শিফটে রাখেন।

সত্য না মিথ্যা: অভিযোগ করার সময়ের হিসাবে Jamila-র এখন "অনেক দেরি" হয়ে গেছে। Jason-এর সাথে তার সম্পর্কে তার সম্মতি ছিল, তাই

বিচ্ছেদের কারণে তিনি এখন কম অনুকূল শিফট পাচ্ছেন, তার কাছে এমন কোনও প্রমাণ নেই।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

Jason-এর আচরণ সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানিকে সমর্থন করে; Jamila স্বীকার করুক কি না করুক এবং সুবিধা পাক কি না পাক অথবা বাতিল করুক কি না করুক এবং ক্ষতিগ্রস্ত হোক কি না হোক, বিষয়টি অপ্রাসঙ্গিক।

মিথ্যা। Jason-এর আচরণ সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানিকে সমর্থন করে; Jamila স্বীকার করুক কি না করুক এবং সুবিধা পাক কি না পাক অথবা বাতিল করুক কি না করুক এবং ক্ষতিগ্রস্ত হোক কি না হোক, বিষয়টি অপ্রাসঙ্গিক।

যৌনতা সম্পর্কে ছকে বাঁধা ধারণা হল লিঙ্গ বৈষম্য

লিঙ্গ স্টেরিওটাইপের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ না হওয়ার কারণে একজন ব্যক্তিকে হয়রানি করা হচ্ছে যৌন হয়রানি।

কেউ একটি কাজ সম্পাদন করছে যা সাধারণত বা অতীতে বেশীরভাগ ক্ষেত্রে ভিন্ন লিঙ্গের ব্যক্তিদের দ্বারা করা হত এই কারণে কাউকে হয়রানি করা হচ্ছে লিঙ্গ বৈষম্য।

লিঙ্গ সম্পর্কে ছকে বাঁধা ধারণা

- লিঙ্গ সম্পর্কে ছকে বাঁধা ধারণা হল লিঙ্গ বৈষম্যের একটি প্রকার এবং এটি এই নীতির আওতায় রয়েছে।
- একটি নির্দিষ্ট লিঙ্গের ব্যক্তিদের আচরণ বা চেহারা কেমন হওয়া উচিত সে সম্পর্কে অন্যান্য ব্যক্তির ধারণা বা উপলক্ষির ভিত্তিতে যখন কারো আচরণ বা ব্যক্তিত্বের বৈশিষ্ট্য বিচার করা হয়, তখন লিঙ্গ সম্পর্কে ছকে বাঁধা ধারণা দেখা দেয়।
- কোনও ব্যক্তির লিঙ্গ অভিব্যক্তি "উপযুক্ত" চেহারা, কথাবার্তা, ব্যক্তিত্ব বা জীবনধারার মতো লিঙ্গ সম্পর্কে ছকে বাঁধা ধারণার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়, তাই সেই ব্যক্তিকে হয়রানি করাকে যৌন হয়রানি হিসাবে ধরা হয়।
- কেউ এমন একটি কাজ করছেন যা সাধারণত বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই ভিন্ন লিঙ্গের ব্যক্তিদের দ্বারা সম্পাদিত হয় বা অতীতে সঞ্চালিত হয়েছিল, তার ভিত্তিতে কাউকে হয়রানি করাকে লিঙ্গ বৈষম্য হিসাবে ধরা হয়।
- পরিশেষে, ঐতিহ্যগতভাবে লিঙ্গভিত্তিক ভূমিকার উপর ভিত্তি করে কাজের কর্মভার বরাদ্দ করা, যেমন একজন মহিলাকে দায়িত্বে রাখা বা জলখাবার বানাতে দেওয়া অথবা বাক্সগুলি সরানোর দায়িত্বে একজন পুরুষকে রাখাকেও লিঙ্গ বৈষম্য হিসাবে ধরা হয়।

বর্ণিত পরিস্থিতিগুলির মধ্যে কোনগুলি লিঙ্গ সম্পর্কে ছকে বাঁধা ধারণার উদাহরণ?

1. Amy একজন ইম্পাত কর্মী, যার 25 বছরের অভিজ্ঞতা রয়েছে। তার তত্ত্বাবধায়ক Gus তাকে অর্থাৎ Amy-কে অর্পিত কোনও প্রকল্পে সর্বদা তার সঙ্গে কোনও পুরুষ সহকর্মীকে নিযুক্ত করেন। অনুরূপ প্রকল্পগুলি তিনি Amy-র পুরুষ সহকর্মীদের এককভাবে সম্পন্ন করার জন্য বরাদ্দ করেন। যখন Amy Gus-কে সরাসরি প্রশ্ন করেন, তখন তিনি ব্যাখ্যা করেন যে তিনি কেবল তাকে নিরাপদ রাখতে চান কারণ, তিনি এই কঠিন কাজে নিযুক্ত একমাত্র মহিলা।
2. Frank একটি জনপ্রিয় প্রযোজনা সংস্থার প্রশাসনিক সহকারী। তিনি কোম্পানির এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টরের প্রশাসনিক সহকারী হিসাবে কাজ করতে চেয়ে একটি অভ্যন্তরীণ পদোন্নতির জন্য আবেদন করেন, যে কাজে পরিচালকের সাথে দেখা করতে আসা অনেক উচ্চ-স্তরের অতিথিদের শুভেচ্ছা জানানোর সুযোগ পাওয়া যায়। Frank একজন জেন্ডার ফ্লুইড ব্যক্তি এবং তিনি অনুষ্ঠানে মেকআপ করেন এবং নারীদের পোশাক পরেন। অন্যান্য প্রার্থীদের তুলনায় বেশি যোগ্য হওয়া সত্ত্বেও Frank পদোন্নতি পান না। এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টর ব্যাখ্যা করেছেন যে, তিনি Frank-এর "লাইফস্টাইল" সমর্থন করলেও, তার অনেক অতিথি "অধিক প্রতিদ্বন্দ্বী" এবং Frank-এর সাথে প্রথম যোগাযোগকারী ব্যক্তি হিসাবে "স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবেন না"।
3. একটি ফাইন্যান্স ফার্ম তাদের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ক্লায়েন্টদের জন্য নিয়মিত বৈমাসিক মধ্যাহ্নভোজের আয়োজন করে। প্রতিটি মধ্যাহ্নভোজে লাঞ্চার আয়োজক Ronald রুমে উপস্থিত থাকার সত্ত্বেও, CEO Peter মধ্যাহ্নভোজের রসদ সম্পর্কিত তার সমস্ত প্রশ্ন Susan-কে জিজ্ঞাসা করেন, যিনি একজন ভাইস প্রেসিডেন্ট যার সঙ্গে Pete কাজ করেন এবং ফার্মে নেতৃত্বাধীন অবস্থানে থাকা একমাত্র মহিলা।
4. George তার ছোট ছেলের প্রাথমিক পরিচর্যাচারী, তিনি বাড়ি থেকে একটি প্রযুক্তি কোম্পানির জন্য কাজ করেন, অন্যদিকে তার স্ত্রী-কে অফিসে গিয়ে কাজ করতে হয়। George-এর শিশুটি ভিডিও মিটিংয়ে বাধা দানকারী হিসাবে অন্যদের কাছে পরিচিত, তবে George-এর অডিটপুট অনবদ্য। তবুও, George-কে প্রায়শই মিটিং থেকে বাদ দেওয়া হয়, কারণ তার বস "মি. মম"-এর সাথে কাজ করতে চান না।

সঠিক উত্তর: উপরের সবকটিই।

[সঠিক উত্তর প্রকাশের জন্য দ্বিতীয়বার এন্টার চাপার আগে গ্রুপ আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল]

অনুগ্রহ করে নীচের কোনটি লিঙ্গ সম্পর্কে ছকে বাঁধা ধারণার অনুশীলন এবং তাই লিঙ্গ বৈষম্য দাবির সম্ভাব্য ভিত্তি, তা নির্বাচন করুন:

- Amy একজন ইম্পাত কর্মী, যার 25 বছরের অভিজ্ঞতা রয়েছে। তার তত্ত্বাবধায়ক Gus তাকে অর্থাৎ Amy-কে অর্পিত কোনও প্রকল্পে সর্বদা তার সঙ্গে কোনও পুরুষ সহকর্মীকে নিযুক্ত করেন। অনুরূপ প্রকল্পগুলি তিনি Amy-র পুরুষ সহকর্মীদের এককভাবে সম্পন্ন করার জন্য বরাদ্দ করেন।

যখন Amy Gus-কে সরাসরি প্রশ্ন করেন, তখন তিনি ব্যাখ্যা করেন যে তিনি কেবল তাকে নিরাপদ রাখতে চান কারণ, তিনি এই কঠিন কাজে নিযুক্ত একমাত্র মহিলা।

- Frank একটি জনপ্রিয় প্রযোজনা সংস্থার প্রশাসনিক সহকারী। তিনি কোম্পানির এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টরের প্রশাসনিক সহকারী হিসাবে কাজ করতে চেয়ে একটি অভ্যন্তরীণ পদোন্নতির জন্য আবেদন করেন, যে কাজে পরিচালকের সাথে দেখা করতে আসা অনেক উচ্চ-স্তরের অতিথিদের শুভেচ্ছা জানানোর সুযোগ পাওয়া যায়। Frank একজন জেন্ডার ফ্লুইড ব্যক্তি এবং তিনি অনুষ্ঠানে মেকআপ করেন এবং নারীদের পোশাক পরেন। অন্যান্য প্রার্থীদের তুলনায় বেশি যোগ্য হওয়া সত্ত্বেও Frank পদোন্নতি পান না। এক্সিকিউটিভ ডিরেক্টর ব্যাখ্যা করেছেন যে, তিনি Frank-এর "লাইফস্টাইল" সমর্থন করলেও, তার অনেক অতিথি "অধিক ঐতিহ্যবাহী" এবং Frank-এর সাথে প্রথম যোগাযোগকারী ব্যক্তি হিসাবে "স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবেন না"।
- একটি ফাইন্যান্স ফার্ম তাদের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ক্লায়েন্টদের জন্য নিয়মিত ত্রৈমাসিক মধ্যাহ্নভোজের আয়োজন করে। প্রতিটি মধ্যাহ্নভোজে, লাঞ্চার আয়োজক Ronald রুমে উপস্থিত থাকার সত্ত্বেও, CEO Peter মধ্যাহ্নভোজের রসদ সম্পর্কিত

তার সমস্ত প্রশ্ন Susan-কে জিজ্ঞাসা করেন, যিনি একজন ভাইস প্রেসিডেন্ট যার সঙ্গে Pete কাজ করেন এবং ফার্মে নেতৃত্বাধীন অবস্থানে থাকা একমাত্র মহিলা।

- George তার ছোট ছেলের প্রাথমিক পরিচর্যাকারী এবং তিনি বাড়ি থেকে একটি প্রযুক্তি কোম্পানির জন্য কাজ করেন, অন্যদিকে তার স্ত্রী-কে অফিসে গিয়ে কাজ করতে হয়। George-এর শিশুটি ভিডিও মিটিংয়ে বাধা দানকারী হিসাবে অন্যদের কাছে পরিচিত, তবে George-এর আউটপুট অনবদ্য। তবুও, George-কে প্রায়শই মিটিং থেকে বাদ দেওয়া হয়, কারণ তার বস "মি. মম"-এর সাথে কাজ করতে চান না।

*সঠিক উত্তর: উপরের সবকটিই

(দ্রষ্টব্য, “সঠিক উত্তর হল: উপরের সবকটিই” উপস্থাপক প্রবেশ করার পরেই প্রদর্শিত হবে (এটি পরে উপস্থিত হওয়ার জন্য অ্যানিমেটেড))

কে যৌন হয়রানির শিকার হতে পারেন?

যৌন লক্ষণ বা লিঙ্গ নির্বিশেষে যেকোনো যৌন হয়রানির শিকার হতে পারে।

আইনটি কর্মচারী, বেতনভুক্ত বা অবৈতনিক ইন্টার্ন এবং অতিরিক্ত আওতাভুক্ত ব্যক্তিদের সুরক্ষা প্রদান করে যার মধ্যে (তবে সীমাবদ্ধ নয়) স্বাধীন ঠিকাদার, বিক্রেতা, অস্থায়ী কর্মী, পরামর্শদাতা, বা কর্মক্ষেত্রে পরিষেবা প্রদানকারী যে কেউ অন্তর্ভুক্ত।

- যৌন লক্ষণ বা লিঙ্গ নির্বিশেষে যেকোনো যৌন হয়রানির শিকার হতে পারে।
- New York Law (নিউ ইয়র্ক আইন) -টি কর্মচারী, বেতনভুক্ত বা অবৈতনিক ইন্টার্ন এবং অতিরিক্ত আওতাভুক্ত ব্যক্তিদের সুরক্ষা প্রদান করে যার মধ্যে (তবে সীমাবদ্ধ নয়) স্বাধীন ঠিকাদার, বিক্রেতা, অস্থায়ী কর্মী, পরামর্শদাতা, বা কর্মক্ষেত্রে পরিষেবা প্রদানকারী যে কেউ অন্তর্ভুক্ত। এর মধ্যে রয়েছে স্বাধীন ঠিকাদার, গিগ কর্মী এবং অস্থায়ী কর্মী। এছাড়াও, [নিয়োগকর্তার নাম]-এর সাথে একটি চুক্তির মাধ্যমে নিযুক্ত সরঞ্জাম মেরামত, পরিষ্কার করার পরিষেবা বা অন্য কোনও পরিষেবা প্রদানকারী ব্যক্তিরও অন্তর্ভুক্ত।

কার মাধ্যমে হয়রানি সংঘটিত হতে পারে?

কর্মক্ষেত্রে থাকা যেকোনো ব্যক্তি যৌন হয়রানি বা বৈষম্য সংঘটনকারী হতে পারেন।

এর মধ্যে রয়েছে:

- কোনো সহকর্মী
- কোনো সুপারভাইজার বা ম্যানেজার
- যেকোনো তৃতীয়-পক্ষ (কর্মচারী নয় এমন ব্যক্তি, ইন্টার্ন, ভেন্ডর, গ্রাহক ইত্যাদি)

কে যৌন হয়রানির সংঘটনকারী হতে পারেন?

কর্মক্ষেত্রে থাকা যেকোনো ব্যক্তি যৌন হয়রানি সংঘটনকারী হতে পারে:

উৎপীড়নকারী শিকার ব্যক্তির একজন **সহকর্মী** হতে পারে

উৎপীড়নকারী হতে পারে **সুপারভাইজার** বা **ম্যানেজার**

উৎপীড়নকারী হতে পারে যেকোনো তৃতীয় পক্ষ, যার মধ্যে: **একজন অ-কর্মী, ইন্টার্ন, ভেন্ডর, বিল্ডিং-এর নিরাপত্তাকর্মী, মক্কেল, গ্রাহক** বা **পরিদর্শনকারী** অন্তর্ভুক্ত।

কর্মক্ষেত্র যৌন হয়রানি কোথায় ঘটতে পারে?

যেখানে কর্মচারীরা তাদের দায়িত্ব পালন করছে সেখানে যখনই হোক এটা ঘটতে পারে, যার মধ্যে রয়েছে:

- নিয়োগকারী কর্তৃক আয়োজিত অনুষ্ঠান
- সম্মেলন
- অফিস পার্টি
- কর্মক্ষেত্রের-বাইরে বা কর্ম-ঘন্টার বাইরে
- অনলাইনে
- দূরবর্তীভাবে কাজ করার ক্ষেত্রেও

কর্মক্ষেত্র যৌন হয়রানি কোথায় ঘটতে পারে?

- কর্মচারীরা তাদের দায়িত্ব সম্পাদন করার ক্ষেত্রে **যেকোনো স্থানে এবং যেকোনো সময়** হয়রানির শিকার হতে পারেন, যার মধ্যে কর্মক্ষেত্র, নিয়োগকর্তা দ্বারা স্পন্সর হওয়া যেকোনো অনুষ্ঠান, প্রশিক্ষণ, জনসাধারণের জন্য উন্মুক্ত সম্মেলন এবং অফিসপার্টি অন্তর্ভুক্ত। হয়রানি যখন কর্মীরা ভিডিও মিটিং প্ল্যাটফর্ম এবং ওয়েব-ভিত্তিক চ্যাট অ্যাপ্লিকেশনগুলিতে দূর থেকে কাজ করেন তখনও ঘটতে পারে।
- ভ্রমণের সময় কোনো হোটেলে বা কাজ শেষে কোনো অনুষ্ঠানে হওয়া কর্ম ঘন্টার বাইরে কর্মচারীদের এমন মিথস্ক্রিয়া কর্মক্ষেত্রে প্রভাব ফেলতে পারে।
- কর্মক্ষেত্রের বাইরের স্থান এবং কর্মঘন্টার-বাইরের ক্রিয়াকলাপ কর্ম পরিবেশের সংযোজিত অংশ হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে।
- কল, টেক্সট, ইমেল ও সোশ্যাল মিডিয়ায় মাধ্যমে কর্মচারীরা যৌন হয়রানি বা বৈষম্যের শিকার হতে পারেন।
- যেকোনো উপায়ে কর্ম পরিবেশকে প্রভাবিত করে এমন হয়রানিমূলক আচরণ ব্যবস্থাপনার উদ্বেগের কারণ।

নিচে বর্ণিত পরিস্থিতিগুলির মধ্যে কোনগুলিকে একজন কর্মচারী হয়রানি বা বৈষম্যের একটি কারণ বলে দাবি করে তার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করতে পারেন?

1. একজন রোগী তার বাড়ির পরিচর্যািকারীকে অপদস্ত করেন।
2. একজন গ্রাহক একজন মহিলা ওয়েটারকে তার মাস্ক সরাতে বলেন, যাতে তিনি সিদ্ধান্ত নিতে পারেন যে তিনি তাকে কতটা টিপস দেবেন।
3. একজন কর্মচারী প্রায়ই তার একজন সহকর্মীর সোশ্যাল মিডিয়ায় পোস্টে বৈষম্যমূলক ভাষায় মন্তব্য করেন।
4. একটি কনফারেন্স চলাকালীন একটি হোটেল বারে একজন কর্মচারী তার সহকর্মীকে অনুচিতভাবে স্পর্শ করেন।
5. একজন কপি রিপেয়ার ব্যক্তি কপিয়ারটিকে ঠিক করার সময় এমন কৌতুক করেন, যা মহিলাদের জন্য অসম্মানজনক।
6. বিল্ডিং-এ নিযুক্ত পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা রক্ষা-কর্মীরা একটি প্রতিষ্ঠানের ভাড়া দেওয়ার জায়গায় তাদের যৌন ক্ষমতা নিয়ে জোরে-জোরে আলোচনা করেন।
7. হোটেলের একজন অতিথি একজন গৃহকর্মীকে তার হেঁটে যাওয়ার সময় হাত দিয়ে স্পর্শ করেন।

সঠিক উত্তর: উপরে বর্ণিত সমস্ত পরিস্থিতির ক্ষেত্রে রিপোর্ট করা উচিত

[সঠিক উত্তর প্রকাশের জন্য এন্টার চাপার আগে গ্রুপ আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল]

নিচে বর্ণিত পরিস্থিতিগুলির মধ্যে কোনগুলিকে একজন কর্মচারী হয়রানি বা বৈষম্যের একটি কারণ বলে দাবি করে তার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করতে পারেন? যেগুলি প্রযোজ্য তার সবকটিতে টিক দিন

- একজন রোগী তার বাড়ির পরিচর্যািকারীকে অপদস্ত করেন।
- একজন গ্রাহক একজন মহিলা ওয়েটারকে তার মাস্ক সরাতে বলেন, যাতে তিনি সিদ্ধান্ত নিতে পারেন যে তিনি তাকে কতটা টিপস দেবেন।
- একজন কর্মচারী প্রায়ই তার একজন সহকর্মীর সোশ্যাল মিডিয়ায় পোস্টে

বৈষম্যমূলক ভাষায় মন্তব্য করেন।

- একটি কনফারেন্স চলাকালীন একটি হোটেল বারে একজন কর্মচারী তার সহকর্মীকে অনুচিতভাবে স্পর্শ করেন।
- একজন কপি রিপেয়ার ব্যক্তি কপিয়ারটিকে ঠিক করার সময় এমন কৌতুক করেন, যা মহিলাদের জন্য অসম্মানজনক।
- বিল্ডিং-এ নিযুক্ত পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা রক্ষা-কর্মীরা একটি প্রতিষ্ঠানের ভাড়া দেওয়ার জায়গায় তাদের যৌন ক্ষমতা নিয়ে জোরে-জোরে আলোচনা করেন।
- হোটেলের একজন অতিথি একজন গৃহকর্মীকে তার হেঁটে যাওয়ার সময় হাত দিয়ে স্পর্শ করেন।

সঠিক উত্তর: উপরে বর্ণিত সমস্ত পরিস্থিতির ক্ষেত্রে রিপোর্ট করা উচিত

(দ্রষ্টব্য, “সঠিক উত্তর হল: উপরের সবকটিই” উপস্থাপক প্রবেশ করার পরেই প্রদর্শিত হবে (এটি পরে উপস্থিত হওয়ার জন্য অ্যানিমেটেড))

দর্শকের হস্তক্ষেপ



[টাইটেল স্লাইড, পরের স্লাইডে যান]

দর্শকের হস্তক্ষেপের 5 টি পদ্ধতি

1. একজন দর্শক হয়রানির শিকার হওয়া ব্যক্তির সাথে জড়িত হয়ে হয়রানিমূলক আচরণ থেকে তাদের বিভ্রান্ত করে হয়রানিকে বাধা দিতে পারেন।
2. একজন তৃতীয় পক্ষকে হয়রানিতে হস্তক্ষেপ করে সাহায্য করার কথা বলতে পারেন।
3. ভবিষ্যতের তদন্তের সুবিধার জন্য হয়রানির ঘটনা রেকর্ড করতে বা নোট নিতে পারেন।
4. ঘটনার পরে হয়রানির শিকার ব্যক্তির কাছে যেতে পারেন, তারা কেমন অনুভব করছেন, তা দেখতে পারেন এবং তাদের জানাতে পারেন যে আচরণটি ঠিক ছিল না।
5. তাহলে তারা হয়রানিকারীদের মুখোমুখি হতে পারে এবং আচরণটিকে অনুপযুক্ত বলে উল্লেখ করতে পারেন।

- আপনি যদি হয়রানি বা বৈষম্য ঘটতে দেখেন তাহলে আপনি কী করতে পারেন?
- হয়রানি প্রত্যক্ষ করার সময় দর্শকের হস্তক্ষেপের 5টি পদ্ধতি এখানে দেওয়া হল:
 1. একজন দর্শক হয়রানির শিকার ব্যক্তির সাথে জড়িত হয়ে হয়রানিমূলক আচরণ থেকে তাদের বিভ্রান্ত করে হয়রানিকে বাধা দিতে পারেন।
 2. একজন দর্শক যিনি নিজেই বাধা দেওয়ার ক্ষেত্রে অনিরাপদ বোধ করেন, তিনি হয়রানিতে হস্তক্ষেপ করতে সাহায্য করতে তৃতীয় পক্ষকে বলতে পারেন।
 3. একজন দর্শক ভবিষ্যতের তদন্তের সুবিধার জন্য হয়রানির ঘটনা রেকর্ড করতে বা নোট নিতে পারেন।
 4. একজন দর্শক ঘটনার পরে হয়রানির শিকার ব্যক্তির কাছে যেতে পারেন, তারা কেমন অনুভব করছেন, তা দেখতে পারেন এবং তাদের জানাতে পারেন যে আচরণটি ঠিক ছিল না।
 5. যদি একজন দর্শক নিরাপদ বোধ করেন, তাহলে তারা হয়রানিকারীদের মুখোমুখি হতে পারেন এবং আচরণটিকে অনুপযুক্ত বলে উল্লেখ করতে পারেন। হয়রানির মুখোমুখি হলে একজন ব্যক্তিকে শারীরিকভাবে আক্রমণ করা কখনই কোনো যথাযথ প্রতিক্রিয়া নয়।

নিচে বর্ণিত পরিস্থিতিতে দর্শকের হস্তক্ষেপের কোন পদ্ধতিটিকে ব্যবহার করা হচ্ছে?

হোটেল ক্লিনার Frances রুমগুলির মধ্যে একটি খালি হলওয়েতে হাঁটছেন। হোটেল ছোকরা-কর্মী Tony যখন লিফট থেকে বেরিয়ে আসেন, ঠিক তখনই একজন অতিথি Frances-কে দেয়ালের দিকে ধাক্কা দেন এবং তাকে লাঞ্চিত করার চেষ্টা করেন। Tony নিজেকে Frances ও অতিথির মধ্যে রাখেন এবং অতিথিকে বলেন যে তিনি অনুপযুক্ত আচরণ করছেন। এটা কি ধরনের দর্শকের হস্তক্ষেপের উদাহরণ?

উত্তর: সরাসরি আচরণের মুখোমুখি হওয়া

Kyle Sheila-কে তার ডেটিং জীবন সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করছেন। Sheila বলেছেন যে তিনি কর্মক্ষেত্রে এটি সম্পর্কে কথা বলতে চান না, তবুও Kyle এটি সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করে চলেছেন। Taylor Sheila-কে একটি স্লাইড ডেক পর্যালোচনা করতে বলেন যেটিতে তিনি কাজ করছেন। এটা কি ধরনের দর্শকের হস্তক্ষেপের উদাহরণ?

উত্তর: হয়রানির শিকার ব্যক্তিকে জড়িত করা এবং বিভ্রান্ত করা

বারটেন্ডার Leslie লক্ষ্য করেছেন যে, একজন রেস্টোরাঁর গ্রাহক তার ওয়েস্টেস Danielle-কে স্পর্শ করছেন, যখনই তিনি টেবিলের কাছাকাছি আসছেন, তখনই তিনি তার হাত বা পা স্পর্শ করছেন। Leslie তার সুপারভাইজারকে অভিযোগ জানান এবং তিনি হস্তক্ষেপ করে Danielle-কে টেবিল অ্যাসাইনমেন্ট পরিবর্তন করার অনুমতি দেন। এটা কি ধরনের দর্শকের হস্তক্ষেপের উদাহরণ?

উত্তর: হস্তক্ষেপে সাহায্যের জন্য তৃতীয়-পক্ষের সহায়তা নেওয়া

(প্রতিটি দৃশ্যের পরে আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হবে, উপস্থাপক হিট এন্টার টেপার সাথে-সাথে উত্তরগুলি উপস্থিত হবে)

হোটেল ক্লিনার Frances রুমগুলির মধ্যে একটি খালি হলওয়েতে হাঁটছেন। হোটেল ছোকরা-কর্মী Tony যখন লিফট থেকে বেরিয়ে আসেন, ঠিক তখনই একজন অতিথি Frances-কে দেয়ালের দিকে ধাক্কা দেন এবং তাকে লাঞ্চিত করার চেষ্টা করেন। Tony নিজেকে Frances ও অতিথির মধ্যে রাখেন এবং অতিথিকে বলেন যে তিনি অনুপযুক্ত আচরণ করছেন। এটা কি ধরনের দর্শকের হস্তক্ষেপের উদাহরণ?
উত্তর: সরাসরি আচরণের মুখোমুখি হওয়া

Kyle Sheila-কে তার ডেটিং জীবন সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করছেন। Sheila বলেছেন যে তিনি কর্মক্ষেত্রে এটি সম্পর্কে কথা বলতে চান না, তবুও Kyle এটি সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করে চলেছেন। Taylor Sheila-কে একটি স্লাইড ডেক পর্যালোচনা করতে বলেন যেটিতে তিনি কাজ করছেন। এটা কি ধরনের দর্শকের হস্তক্ষেপের উদাহরণ?
উত্তর: হয়রানির শিকার ব্যক্তিকে জড়িত করা এবং বিভ্রান্ত করা

বারটেন্ডার Leslie লক্ষ্য করেছেন যে, একজন রেস্টোরাঁর গ্রাহক তার ওয়েস্টেস Danielle-কে স্পর্শ করছেন, যখনই তিনি টেবিলের কাছাকাছি আসছেন, তখনই তিনি তার হাত বা পা স্পর্শ করছেন। Leslie তার সুপারভাইজারকে অভিযোগ জানান এবং তিনি হস্তক্ষেপ করে Danielle-কে টেবিল অ্যাসাইনমেন্ট পরিবর্তন করার অনুমতি দেন। এটা কি ধরনের দর্শকের হস্তক্ষেপের উদাহরণ?
উত্তর: হস্তক্ষেপে সাহায্যের জন্য তৃতীয় পক্ষের সহায়তা নেওয়া

প্রতিশোধ



[টাইটেল স্লাইড, পরের স্লাইডে যান]

সুরক্ষিত কার্যকলাপ

"সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপ"-এ নিয়োজিত হয়েছেন এমন যে কোনো ব্যক্তি প্রতিশোধের বিরুদ্ধে আইন দ্বারা সুরক্ষিত।

সুরক্ষিত কার্যকলাপের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- হয়রানি বা সন্দেহভাজন হয়রানি সম্পর্কে অভিযোগ দায়ের করা
- কোনো তদন্ত চলাকালীন তথ্য প্রদান করা
- অভিযোগের সাথে সম্পর্কিত কোনো বিষয়ে সাক্ষাদান

প্রতিশোধ

- যেকোনো কর্মচারী যিনি "সুরক্ষিত কার্যক্রমে" নিয়োজিত আছেন, তিনি New York State (নিউ ইয়র্ক স্টেট)-এর আইন দ্বারা সেই "সুরক্ষিত কার্যক্রম"-এর কারণে প্রতিশোধ নেওয়া থেকে সুরক্ষিত।
- হয়রানি এবং বৈষম্য সম্পর্কিত "সুরক্ষিত কার্যক্রম" -এর মধ্যে রয়েছে:
 - সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা অন্য কোনো ব্যক্তির কাছে অভিযোগ করা যিনি আপনার নিয়োগকর্তার দ্বারা হয়রানির অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য মনোনীত
 - সন্দেহজনক হয়রানি রিপোর্ট করা, এমনকি আপনি সেই হয়রানির শিকার না হলেও
 - একটি সরকারি এজেন্সির কাছে হয়রানি বা বৈষম্য সম্পর্কে একটি আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়ের করা
 - হয়রানি বা বৈষম্যের ঘটনা প্রতিরোধ বা প্রশমিত করতে হস্তক্ষেপ করা
 - হয়রানির অভিযোগ করছেন এমন কোনো কর্মচারীকে সহায়তা করা
 - কর্মক্ষেত্র সম্পর্কিত কোনো তদন্ত চলাকালে হয়রানির তথ্য প্রদান করা, বা আদালতে বা সরকারি সংস্থার কাছে দায়ের করা হয়রানি সম্পর্কিত অভিযোগে সাক্ষ্য দেওয়া

প্রতিশোধ কী?

একজন কর্মচারীর কর্মসংস্থানের শর্তাবলী পরিবর্তন করার যে কোন পদক্ষেপ হল প্রতিশোধ কারণ সেই ব্যক্তি সুরক্ষিত কার্যকলাপে নিয়োজিত।

উদাহরণগুলি হতে পারে (কিন্তু এর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়):

- কর্ম পরিকল্পনায় বা কর্মের অবস্থানে আকস্মিক পরিবর্তন
- কম ঘন্টার বা কম চাহিদাপূর্ণ শিফটে অ্যাসাইনমেন্ট দেওয়া
- কর্মীদের ফাইল জনসম্মুখে প্রকাশ করা

প্রতিশোধ কী?

- প্রতিশোধ নেওয়া বেআইনি এবং এটি এমন কোনো কাজ, যা একজন কর্মী বা আওতাভুক্ত ব্যক্তিকে যৌন হয়রানির দাবি করতে বা সমর্থন করতে এগিয়ে আসতে বা যারা এগিয়ে এসেছেন তাদের শাস্তি দিতে নিরুৎসাহিত করতে পারে। বেআইনী প্রতিশোধ প্রতিষ্ঠিত হবার জন্য এই পদক্ষেপগুলিকে কর্ম-সম্পর্কিতই হতে হবে অথবা কর্মক্ষেত্রেই ঘটতে হবে, তা নয়। উদাহরণস্বরূপ, কাজের সময়ের বাইরে শারীরিক সহিংসতার হুমকি বা সোশ্যাল মিডিয়ায় কাউকে অপমান করা এবং হয়রানি করা প্রতিশোধ হিসাবে বিবেচিত হবে।
- প্রতিশোধের অতিরিক্ত উদাহরণের মধ্যে পড়ে, কিন্তু তাতেই তা সীমাবদ্ধ নয়:
 - পদত্যাগ, বরখাস্ত, থাকার জায়গা প্রত্যাখ্যান করা, ঘন্টা হ্রাস করা বা কম কাঙ্ক্ষিত শিফটের অ্যাসাইনমেন্ট
 - কর্মীদের ফাইলগুলিতে থাকা ব্যক্তিগত তথ্য জনসম্মুখে প্রকাশ করা
 - একটি অনুরোধ করা তথ্যগত রেফারেন্স প্রদান করতে বা একটি অসমর্থিত নেতিবাচক রেফারেন্স প্রদান করতে প্রত্যাখ্যান করা
 - একজন কর্মচারীকে "কঠিন" হিসেবে আখ্যা দেওয়া এবং "নাটক" এড়াতে প্রকল্প থেকে তাদের বাদ দেওয়া
 - একজন ব্যক্তির অভিবাসন অবস্থার অবমূল্যায়ন করা
 - কাজের দায়িত্ব হ্রাস করা, অন্য কাউকে পদোন্নতি দেওয়া বা একজন ব্যক্তির ডেস্কে কম কাঙ্ক্ষিত অফিসের জায়গায় স্থানান্তর করা

কোনটি প্রতিশোধ নয়?

চাকরী সম্পর্কিত নেতিবাচক ব্যবস্থা প্রতিশোধমূলক নয় কেবলমাত্র এই কারণে যে এটি কর্মচারী সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপে নিযুক্ত হবার পর ঘটে থাকে।

কর্মচারীরা এখনও কাজের প্রয়োজনীয়তার অধীন, তবে কাজের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন করার সময় ম্যানেজারদের বৈষম্যের প্রভাবের প্রতি সংবেদনশীল হওয়া উচিত।

কোনটি প্রতিশোধ নয়

- চাকরী সম্পর্কিত নেতিবাচক ব্যবস্থা কোন প্রতিশোধ নয় কেবলমাত্র এই কারণে যে এটি কর্মচারী সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপে নিযুক্ত হবার পর ঘটে থাকে।
- এমন কর্মকাল্ডে নিযুক্ত হবার পরেও কর্মচারী চাকরির সকল শর্ত ও শৃঙ্খলামূলক নিয়মের আওতাধীন থাকেন।
- সুরক্ষিত কার্যকলাপে জড়িত হওয়ার আগে ও পরে একজন কর্মচারীর কাজের কর্মক্ষমতা এবং সম্ভাব্য শৃঙ্খলা মূল্যায়ন করার ক্ষেত্রে, সুপারভাইজার ও ম্যানেজারদের কাজের উপর বৈষম্যের প্রভাব এবং তা কীভাবে কর্মক্ষমতাকে প্রভাবিত করতে পারে, সেই বিষয়ে সংবেদনশীল হওয়া উচিত।

কেস স্টাডি 5



বাড়ির অশান্তি

Maria একজন গৃহকর্মী যাকে Dan এবং Lisa আয়া হিসেবে নিয়োগ করেছিলেন। একদিন তাদের মেয়ে Jovie-কে তার খেলনা পরিষ্কার করতে সাহায্য করার সময়, Dan বাথরুম থেকে ঠিক বেরিয়ে আসার মুহূর্তে Maria হলওয়াতে প্রবেশ করেন। সবেমাত্র স্নান করে আসার কারণে Dan শুধু একটা তোয়ালে পরে আছেন। হতবাক এবং বিব্রত হয়ে Dan ক্ষমা চান এবং পোশাক পরার জন্য বেডরুমে চলে যান।

সত্য না মিথ্যা: Dan-এর শুধুমাত্র একটি টাওয়েল পরে হাজির হওয়াটা হয়রানি।

Maria একজন গৃহকর্মী যাকে Dan এবং Lisa আয়া হিসেবে নিয়োগ করেছিলেন। একদিন তাদের মেয়ে Jovie-কে তার খেলনা পরিষ্কার করতে সাহায্য করার সময়, Dan বাথরুম থেকে ঠিক বেরিয়ে আসার মুহূর্তে Maria হলওয়াতে প্রবেশ করেন। সবেমাত্র স্নান করে আসার কারণে Dan শুধু একটা তোয়ালে পরে আছেন। হতবাক এবং বিব্রত হয়ে Dan ক্ষমা চান এবং পোশাক পরার জন্য বেডরুমে চলে যান।

সত্য না মিথ্যা: Dan-এর শুধুমাত্র একটি টাওয়েল পরে হাজির হওয়াটা হয়রানি।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

এই ক্ষেত্রে, Maria এবং Dan-এর প্রত্যক্ষ যোগাযোগ দুর্ঘটনাজনিত। Dan চাননি যে Maria তাকে তার আধা-পোশাক পরিহিত অবস্থায় দেখতে পাক, তিনি অবিলম্বে ক্ষমা চেয়েছিলেন এবং শেয়ার করা স্থান খালি করে দিয়েছিলেন।

মিথ্যা। এই ক্ষেত্রে, Maria এবং Dan-এর প্রত্যক্ষ যোগাযোগ দুর্ঘটনাজনিত। Dan চাননি যে Maria তাকে তার আধা-পোশাক পরিহিত অবস্থায় দেখতে পাক, তিনি অবিলম্বে ক্ষমা চেয়েছিলেন এবং শেয়ার করা স্থান খালি করে দিয়েছিলেন।

বাড়ির অশান্তি (অব্যাহত)

Maria Jovie-এর যত্ন নেওয়ার দিকে মনোনিবেশ করেন এবং কিছু প্রাথমিক অপ্রীতিকর অবস্থার পরে, তার এবং Dan-এর মধ্যে একটি পেশাদার কিন্তু বন্ধনহীন সম্পর্ক গড়ে ওঠে। Lisa প্রাথমিক নিয়োগকর্তা হিসেবে কাজ করেন, যেখানে তিনি Maria-এর সময়সূচি এবং পেচেকের তত্ত্বাবধান করেন। যদিও সাধারণত সপ্তাহান্তের জন্য নির্ধারিত নয়, তবুও Maria Dan-কে সাহায্য করার জন্য ওভারটাইম কাজ করতে রাজি হন, যখন Lisa ব্যবসার জন্য এক সপ্তাহ দূরে থাকেন। বাড়িতে Lisa-এর অনুপস্থিতিতে, Dan Maria-এর খুব কাছাকাছি বসেন ও দাঁড়িয়ে থাকেন, প্রায়শই তার গায়ে স্পর্শ করেন এবং এক পর্যায়ে তার নিতম্বে চাপড় দেন।

একজন গৃহকর্মী হিসেবে Maria কি যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষিত?

Maria Jovie-এর যত্ন নেওয়ার দিকে মনোনিবেশ করেন এবং কিছু প্রাথমিক অপ্রীতিকর অবস্থার পরে, তার এবং Dan-এর মধ্যে একটি পেশাদার কিন্তু বন্ধনহীন সম্পর্ক গড়ে ওঠে। Lisa প্রাথমিক নিয়োগকর্তা হিসেবে কাজ করেন, যেখানে তিনি Maria-এর সময়সূচি এবং পেচেকের তত্ত্বাবধান করেন। যদিও সাধারণত সপ্তাহান্তের জন্য নির্ধারিত নয়, তবুও Maria Dan-কে সাহায্য করার জন্য ওভারটাইম কাজ করতে রাজি হন, যখন Lisa ব্যবসার জন্য এক সপ্তাহ দূরে থাকেন। বাড়িতে Lisa-এর অনুপস্থিতিতে, Dan Maria-এর খুব কাছাকাছি বসেন ও দাঁড়িয়ে থাকেন, প্রায়শই তার গায়ে স্পর্শ করেন এবং এক পর্যায়ে তার নিতম্বে চাপড় দেন।

একজন গৃহকর্মী হিসেবে Maria কি যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষিত?

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

হ্যাঁ

আকার নির্বিশেষে, একজন একক গৃহকর্মীকে নিয়োগকারী পরিবারগুলি সহ NYS-এর সমস্ত নিয়োগকর্তাদের একটি যৌন হয়রানির নীতিমালা গ্রহণ করতে হবে। Maria যৌন হয়রানি ও বৈষম্যের বিরুদ্ধে স্টেটের Human Rights Law (মানবাধিকার আইন)-এর আওতায় রয়েছেন। যদি Maria নিরাপদ বোধ করেন, তাহলে তিনি তার নিয়োগকর্তা Lisa-কে ঘটনাটি জানাতে পারেন। যদি তিনি Lisa-কে বলে কাজ হবে বলে মনে না করেন, তাহলে তিনি New York State Division of Human Rights (নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার বিভাগ)-এ অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

হ্যাঁ। আকার নির্বিশেষে, একজন একক গৃহকর্মীকে নিয়োগকারী পরিবারগুলি সহ NYS-এর সমস্ত নিয়োগকর্তাদের একটি যৌন হয়রানির নীতিমালা গ্রহণ করতে হবে। Maria যৌন হয়রানি ও বৈষম্যের বিরুদ্ধে স্টেটের Human Rights Law (মানবাধিকার আইন)-এর আওতায় রয়েছেন। যদি Maria নিরাপদ বোধ করেন, তাহলে তিনি তার নিয়োগকর্তা Lisa-কে ঘটনাটি জানাতে পারেন। যদি তিনি Lisa-কে বলে কাজ হবে বলে মনে না করেন, তাহলে তিনি New York State Division of Human Rights (নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার বিভাগ) - এ অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

বাড়ির অশান্তি (অব্যাহত)

যখন Lisa ফিরে আসেন, তখন Maria Lisa-এর কাছে Dan-এর অনুপযুক্ত আচরণের কথা জানান। Maria Jovie ও Lisa-এর পরোয়া করেন এবং তার চাকরি রাখতে চান কিন্তু তিনি Lisa-কে বলেন যে, তিনি Dan-এর সাথে একা থাকার সময় নিরাপদ বোধ করেন না। Lisa Maria-কে বলেন যে তিনি তার সততার প্রশংসা করেন। সেই সন্ধ্যায়, Lisa তার পাড়ার মায়েদের অনলাইন গ্রুপে একটি পোস্ট লেখেন যাতে পরিবারগুলিকে Maria-কে নিয়োগ না করার জন্য সতর্ক করেন, কারণ তিনি কাজে অপটু এবং তাদের স্বামীদের প্ররোচিত করার চেষ্টা করবেন।

সত্য না মিথ্যা: Lisa Maria-কে বরখাস্ত করেননি, তাই তার অনলাইনে করা পোস্ট কোনো প্রতিশোধ নয়।

যখন Lisa ফিরে আসেন, তখন Maria Lisa-এর কাছে Dan-এর অনুপযুক্ত আচরণের কথা জানান। Maria Jovie ও Lisa-এর পরোয়া করেন এবং তার চাকরি রাখতে চান কিন্তু তিনি Lisa-কে বলেন যে, তিনি Dan-এর সাথে একা থাকার সময় নিরাপদ বোধ করেন না। Lisa Maria-কে বলেন যে তিনি তার সততার প্রশংসা করেন। সেই সন্ধ্যায়, Lisa তার পাড়ার মায়েদের অনলাইন গ্রুপে একটি পোস্ট লেখেন যাতে পরিবারগুলিকে Maria-কে নিয়োগ না করার জন্য সতর্ক করেন, কারণ তিনি কাজে অপটু এবং তাদের স্বামীদের প্ররোচিত করার চেষ্টা করবেন।

সত্য না মিথ্যা: Lisa Maria-কে বরখাস্ত করেননি, তাই তার অনলাইনে করা পোস্ট কোনো প্রতিশোধ নয়

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

হয়রানি এবং প্রতিশোধ কর্মক্ষেত্রের উপরে সবসময় নির্ভর করে না। এই ধরনের পোস্ট Maria-এর জন্য একটি নতুন চাকরি খুঁজে পাওয়াকে খুব কঠিন করে তুলবে, Lisa-এর তরফে তাকে বরখাস্ত করার সিদ্ধান্ত নেওয়া বা Maria-এর তরফে Dan-এর জন্য কাজ করার ব্যাপারে সিদ্ধান্ত নেওয়া আর সম্ভব নয়। এটি Dan-এর হয়রানির ব্যাপারে এগিয়ে এসে প্রতিবাদ করার জন্য Maria-র এক প্রকারের শাস্তি দেওয়া এবং তাকে দুর্বলতার অবস্থানে ফেলে দেওয়ার নামান্তর।

মিথ্যা। হয়রানি এবং প্রতিশোধ কর্মক্ষেত্রের উপরে সবসময় নির্ভর করে না। এই ধরনের পোস্ট Maria-এর জন্য একটি নতুন চাকরি খুঁজে পাওয়াকে খুব কঠিন করে তুলবে, Lisa-এর তরফে তাকে বরখাস্ত করার সিদ্ধান্ত নেওয়া বা Maria-এর তরফে Dan-এর জন্য কাজ করার ব্যাপারে সিদ্ধান্ত নেওয়া আর সম্ভব নয়। এটি Dan-এর হয়রানির ব্যাপারে এগিয়ে এসে প্রতিবাদ করার জন্য Maria-র এক প্রকারের শাস্তি দেওয়া এবং তাকে দুর্বলতার অবস্থানে ফেলে দেওয়ার নামান্তর।

সুপারভাইজরের দায়িত্ব



[টাইটেল স্লাইড, পরের স্লাইডে যান]

একজন সুপারভাইজর-এর দায়িত্ব

সুপারভাইজর এবং ম্যানেজারদের আচরণকে উচ্চতর মান হিসেবে ধরা হয়।

সুপারভাইজর এবং ম্যানেজাররা হলেন:

- তাদের কাছে রিপোর্ট করা হয়েছে বা তাদের চোখে পড়েছে এমন যেকোনো হয়রানি অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে।
- তাদের জানা থাকা উচিত এমন যে কোনো হয়রানি বা বৈষম্যের জন্য দায়বদ্ধ।
- যথাযথ আচরণ প্রদর্শন করা প্রত্যাশিত।

সুপারভাইজর-এর দায়িত্ব

- সুপারভাইজরদেরকে **যে কোনো হয়রানিকে অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে** যা তাদের চোখে পড়েছে বা যা তারা জানেন, এমনকি যদি কেউ হয়রানির বিষয়ে অভিযোগ নাও করে থাকেন।
- যদি কোনো সুপারভাইজর বা ম্যানেজার হয়রানির কোনো রিপোর্ট পান বা হয়রানি সম্পর্কে জানতে পারেন, তবে নিয়োগকর্তার কাছে অবিলম্বে রিপোর্ট করতে হবে এবং এক্ষেত্রে কোনো ব্যতিক্রম হতে পারবে না,
 - সুপারভাইজর বা ম্যানেজার যদি এই কর্মকান্ডকে নগণ্যও মনে করেন তবুও তা রিপোর্ট করতে হবে; অথবা
 - এমনকি যদি হয়রানির শিকার হওয়া ব্যক্তি রিপোর্ট করতে নিষেধ করেন, তা হলেও।
- তারা নিজেরাই যৌন হয়রানিতে জড়িত হলে শাস্তিমূলক ব্যবস্থার আওতায় আসা ছাড়াও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজাররা যৌন হয়রানি রিপোর্ট করতে পারার ব্যর্থতার জন্য অথবা জ্ঞাতভাবে যৌন হয়রানি চলতে দেয়ার দায়ে শাস্তির আওতায় আসবেন।
- কোনো প্রতিশোধে জড়িত হওয়ার জন্যও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজার শাস্তির আওতায় আসবেন।
- যদিও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজারদের হয়রানি ও বৈষম্যের রিপোর্ট করার দায়িত্ব রয়েছে, তবে বাধ্যতামূলক রিপোর্টিং সবসময় শিকার হওয়া ব্যক্তি কেন্দ্রিক হয় না। হয়রানির সম্ভাব্য শিকার হিসেবে চিহ্নিত হওয়া এবং হয়রানি ও বৈষম্য সম্পর্কে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা হলে তা তাদের পক্ষে ভীতিকর, অস্বস্তিকর এবং পুনরায় আঘাতমূলক হতে পারে। সুপারভাইজর এবং ব্যবস্থাপকদের অবশ্যই এমন ব্যক্তিদের প্রয়োজন মেটাতে হবে যারা হয়রানির সম্মুখীন হয়েছেন যাতে কর্মক্ষেত্রটি নিরাপদ, সহায়ক এবং যেকোনো তদন্তের সময় ও তারপরে তাদের জন্য প্রতিশোধ থেকে মুক্ত থাকে।

বাধ্যতামূলক রিপোর্ট করা

সুপারভাইজরদেরকে যা তাদের চোখে পড়েছে বা যা তারা জানেন এমন যেকোনো হয়রানি অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে, এমনকি এই হয়রানিটিতে কেউ অভিযোগ না করলেও।

- হয়রানি অবশ্যই নিয়োগকর্তার নিকট অবিলম্বে রিপোর্ট করতে হবে।
- সুপারভাইজর এবং ম্যানেজাররা যৌন হয়রানি রিপোর্ট করায় ব্যর্থতার জন্য শাস্তির আওতায় আসবেন।
- প্রতিশোধে জড়িত হওয়ার জন্যও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজার শাস্তির আওতায় আসবেন।

বাধ্যতামূলক রিপোর্ট করা

- সুপারভাইজরদেরকে **যে কোনো হয়রানিকে অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে** যা তাদের চোখে পড়েছে বা যা তারা জানেন, এমনকি যদি কেউ হয়রানির বিষয়ে অভিযোগ নাও করে থাকেন।
- যদি কোনো সুপারভাইজর বা ম্যানেজার হয়রানির কোনো রিপোর্ট পান বা হয়রানি সম্পর্কে জানতে পারেন, তবে নিয়োগকর্তার কাছে অবিলম্বে রিপোর্ট করতে হবে এবং এক্ষেত্রে কোনো ব্যতিক্রম হতে পারবে না,
 - সুপারভাইজর বা ম্যানেজার যদি এই কর্মকান্ডকে নগণ্যও মনে করেন তবুও তা রিপোর্ট করতে হবে; অথবা
 - এমনকি যদি হয়রানির শিকার হওয়া ব্যক্তি রিপোর্ট করতে নিষেধ করেন, তা হলেও।
- তারা নিজেরাই যৌন হয়রানিতে জড়িত হলে শাস্তিমূলক ব্যবস্থার আওতায় আসা ছাড়াও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজাররা যৌন হয়রানি রিপোর্ট করতে পারার ব্যর্থতার জন্য অথবা গুণ্ডাভাবে যৌন হয়রানি চলতে দেয়ার দায়ে শাস্তির আওতায় আসবেন।
- কোনো প্রতিশোধে জড়িত হওয়ার জন্যও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজার শাস্তির আওতায় আসবেন।
- যদিও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজারদের হয়রানি ও বৈষম্যের রিপোর্ট করার দায়িত্ব রয়েছে, তবে বাধ্যতামূলক রিপোর্টিং সবসময় শিকার হওয়া ব্যক্তি কেন্দ্রিক হয় না। হয়রানির সম্ভাব্য শিকার হিসেবে চিহ্নিত হওয়া এবং হয়রানি ও বৈষম্য সম্পর্কে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করা হলে তা তাদের পক্ষে ভীতিকর, অস্বস্তিকর এবং পুনরায় আঘাতমূলক হতে পারে। সুপারভাইজর এবং ব্যবস্থাপকদের অবশ্যই এমন ব্যক্তিদের প্রয়োজন মেটাতে হবে যারা হয়রানির সম্মুখীন হয়েছেন যাতে কর্মক্ষেত্রটি নিরাপদ, সহায়ক এবং যেকোনো তদন্তের সময় ও তারপরে তাদের জন্য প্রতিশোধ থেকে মুক্ত থাকে।

কেস স্টাডি 6



আমাকে আমার নাম ধরে ডাকুন

Erin একজন ট্রান্স মহিলা যিনি একটি মার্কেটিং ফার্মে কাজ করেন। তিনি 20 বছর ধরে কোম্পানির সঙ্গে যুক্ত আছেন এবং গত 7 বছরে কোম্পানিতে থাকাকালীন নিজের যৌন পছন্দকে স্বীকৃতি জানিয়েছেন এবং নিজেকে পরিবর্তন করেছেন। এই মুহুর্তে, তার সমস্ত সহকর্মীরা তাকে Erin হিসাবে এবং তার পছন্দের সর্বনাম she/her/hers (স্ত্রীবাচক) সম্পর্কে জানেন। যদিও কর্তৃপক্ষ ও তার বেশিরভাগ সহকর্মীদের সমর্থন তার প্রতি রয়েছে, তবুও Erin জন্মের সময় যে নাম পেয়েছিলেন, তা এখন আর ব্যবহার না করা সত্ত্বেও সেই নাম ধরে তার সহকর্মী Vanessa ডাকাডাকি করেন (যা অন্যথায় 'ডেডনেমিং' নামে পরিচিত) এবং এর পাশাপাশি he/him (পুংবাচক) সর্বনাম ব্যবহার করা চালিয়ে যান। Erin Vanessa-কে থামতে বললে, Vanessa জানিয়েছিলেন যে, সে ট্রান্সজেন্ডার হওয়ায় এটি তার ধর্মীয় বিশ্বাসকে লঙ্ঘন করেছে। Erin তার সুপারভাইজার Jessica-কে এই ব্যাপারে অভিযোগ করেন। Jessica Erin-এর প্রতি সহানুভূতি প্রকাশ করেছিলেন, কিন্তু তাকে পরামর্শ দিয়েছিলেন যে এটি নিয়ে ভাবার দরকার নেই, কারণ Vanessa শীঘ্রই অবসর নেবেন।

সত্য না মিথ্যা: Erin Vanessa ও Jessica-এর বিরুদ্ধে লিঙ্গ বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

Erin একজন ট্রান্স মহিলা যিনি একটি মার্কেটিং ফার্মে কাজ করেন। তিনি 20 বছর ধরে কোম্পানির সঙ্গে যুক্ত আছেন এবং গত 7 বছরে কোম্পানিতে থাকাকালীন নিজের যৌন পছন্দকে স্বীকৃতি জানিয়েছেন এবং নিজেকে পরিবর্তন করেছেন। এই মুহুর্তে, তার সমস্ত সহকর্মীরা তাকে Erin হিসাবে এবং তার পছন্দের সর্বনাম she/her/hers (স্ত্রীবাচক) সম্পর্কে জানেন। যদিও কর্তৃপক্ষ ও তার বেশিরভাগ সহকর্মীদের সমর্থন তার প্রতি রয়েছে, তবুও Erin জন্মের সময় যে নাম পেয়েছিলেন, তা এখন আর ব্যবহার না করা সত্ত্বেও সেই নাম ধরে তার সহকর্মী Vanessa ডাকাডাকি করেন (যা অন্যথায় 'ডেডনেমিং' নামে পরিচিত) এবং এর পাশাপাশি he/him (পুংবাচক) সর্বনাম ব্যবহার করা চালিয়ে

যান। Erin Vanessa-কে থামতে বললে, Vanessa জানিয়েছিলেন যে, সে ট্রান্সজেন্ডার হওয়ায় এটি তার ধর্মীয় বিশ্বাসকে লঙ্ঘন করেছে। Erin তার সুপারভাইজার Jessica-কে এই ব্যাপারে অভিযোগ করেন। Jessica Erin-এর প্রতি সহানুভূতি প্রকাশ করেছিলেন, কিন্তু তাকে পরামর্শ দিয়েছিলেন যে এটি নিয়ে ভাবার দরকার নেই, কারণ Vanessa শীঘ্রই অবসর নেবেন।

সত্য না মিথ্যা: Erin Vanessa ও Jessica-এর বিরুদ্ধে লিঙ্গ বৈষম্যের অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

সত্য

সত্য। একজন সুপারভাইজর হিসেবে, Jessica-কে লিঙ্গ বৈষম্যের যেকোনো দাবির রিপোর্ট করতে হবে। Erin-কে আচরণ উপেক্ষা করতে বলার মাধ্যমে Jessica একজন ম্যানেজারের দায়িত্ব পালন করছেন না। এছাড়াও Erin-এর পছন্দের নাম এবং সর্বনামকে ইচ্ছাকৃতভাবে উপেক্ষা করার অধিকার Vanessa-র নেই। Human Rights Law (মানবাধিকার আইন)-এর অধীনে, ব্যক্তিগত ধর্মীয় বিশ্বাস বৈষম্যের জন্য একটি ন্যায়সঙ্গত প্রতিরক্ষা নয়। Erin তার কোম্পানির HR বিভাগ বা New York State Division of Human Rights (নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অফ হিউম্যান রাইটস)-এ Vanessa ও Jessica উভয়ের মাধ্যমে হওয়া সম্ভাব্য লিঙ্গ বৈষম্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

সত্য। একজন সুপারভাইজর হিসেবে, Jessica-কে লিঙ্গ বৈষম্যের যেকোনো দাবির রিপোর্ট করতে হবে। Erin-কে আচরণ উপেক্ষা করতে বলার মাধ্যমে Jessica একজন ম্যানেজারের দায়িত্ব পালন করছেন না। এছাড়াও Erin-এর পছন্দের নাম এবং সর্বনামকে ইচ্ছাকৃতভাবে উপেক্ষা করার অধিকার Vanessa-র নেই। Human Rights Law (মানবাধিকার আইন)-এর অধীনে, ব্যক্তিগত ধর্মীয় বিশ্বাস বৈষম্যের জন্য একটি ন্যায়সঙ্গত প্রতিরক্ষা নয়। Erin তার কোম্পানির HR বিভাগ বা New York State Division of Human Rights (নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অফ হিউম্যান রাইটস)-এ Vanessa ও Jessica উভয়ের মাধ্যমে হওয়া সম্ভাব্য লিঙ্গ বৈষম্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

আমি যদি হয়রানির
শিকার হই তাহলে আমার
কী করা উচিত?



[টাইটেল স্লাইড, পরের স্লাইডে যান]

আমি যদি হয়রানির শিকার হই তাহলে আমার কী করা উচিত?

- আপনি যদি হয়রানি বা বৈষম্য অভিজ্ঞতা করেন বা প্রত্যক্ষ করেন, তবে আপনাকে অভ্যন্তরীণ উপায়ে রিপোর্ট করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে।
- আমাদের নীতি লঙ্ঘন করার জন্য আচরণ সম্পর্কিত আইন লঙ্ঘন করার প্রয়োজন নেই।
- অভিযোগ মৌখিকভাবে, ইমেলের মাধ্যমে অথবা অভিযোগ ফর্মের মাধ্যমে করা যেতে পারে।
- যেভাবে রিপোর্ট করা হোক না কেন, সব অভিযোগগুলিকে সমানভাবে বিবেচনা করা হবে।

আমি যদি হয়রানির শিকার হই তাহলে আমার কী করা উচিত?

- আপনি যদি যৌন হয়রানির শিকার হন, তাহলে আপনাকে অভ্যন্তরীণভাবে রিপোর্ট করার জন্য অনুরোধ করা হচ্ছে এবং একটি সরকারি সংস্থার কাছে বাহ্যিকভাবে অভিযোগ করার বিকল্প রয়েছে; আপনি যদি ম্যানেজার বা সুপারভাইজর হন, যিনি যৌন হয়রানি পর্যবেক্ষণ করেন বা অনুভব করেন, তবে আপনি অভ্যন্তরীণভাবে রিপোর্ট করতে বাধ্য; সমস্ত কর্মচারীদের অভ্যন্তরীণ তদন্তে সহযোগিতা করা উচিত।
- নীতি লঙ্ঘন করার জন্য আচরণ সম্পর্কিত আইন লঙ্ঘন করার প্রয়োজন নেই। এমনকি যদি কর্মচারীরা নিশ্চিত না হতে পারেন যে, তারা যা অনুভব করেছেন বা প্রত্যক্ষ করেছেন তা হয়রানি বা বৈষম্য কিনা, তাহলেও তাদের সরল বিশ্বাসে রিপোর্ট করার অধিকার রয়েছে।
- আমরা আপনাকে হয়রানির রিপোর্ট করতে এবং অভিযোগ দায়ের করতে একটি অভিযোগ ফর্ম সরবরাহ করব, তবে আপনি যদি মৌখিকভাবে বা অন্য উপায়ে রিপোর্ট করতে আরও স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করেন, তাহলেও কোনও অসুবিধে নেই। যেভাবে রিপোর্ট করা হোক না কেন, সব দাবি তদন্ত করা হবে।
- অভিযোগ ফর্মটি এখানে জমা দিতে পারেন:
 - **মনোনীত ব্যক্তি বা অফিস**
 - **মনোনীত ব্যক্তি বা অফিসের সাথে যোগাযোগের তথ্য**
 - **অভিযোগ ফর্ম কীভাবে জমা দেয়া যাবে**
- আপনি আপনার ম্যানেজার, সুপারভাইজর বা **[মনোনীত ব্যক্তি বা অফিস]-এর** কাছে মৌখিকভাবে রিপোর্ট করতে পারেন।
- এই ফর্মটি জমা দেয়া বা অন্যভাবে হয়রানি রিপোর্ট করা হয়ে গেলে, আমাদের প্রতিষ্ঠান তার যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা অনুসরণ করতে এবং দাবি তদন্ত করতে বাধ্য।
- আপনি যদি ম্যানেজার বা সুপারভাইজরের নিকট হয়রানি রিপোর্ট করেন এবং অসঙ্গত প্রতিক্রিয়া পান, যেমন আপনাকে বলা হল "উপেক্ষা করুন", তবে আপনি "আইনি সুরক্ষা এবং বাহ্যিক প্রতিকার"-এর অধীনে আমাদের নীতিমালায় যেভাবে বর্ণিত রয়েছে সেভাবে পরবর্তী পর্যায়ে আপনার অভিযোগ নিয়ে যেতে পারেন।
- পরিশেষে, সম্ভাব্য হয়রানি চলাকালে আপনি একটি অভিযোগ চালিয়ে যাবেন কি না সে বিষয়ে যদি অনিশ্চিত থাকেন, তাহলে ঘটনাটি আপনার মনে তাজা অবস্থায় থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করতে ঘটনাটি নথিভুক্ত করুন।

আমি যদি যৌন হয়রানি প্রত্যক্ষ করি, তাহলে আমার কী করা উচিত?

সম্ভাব্য যৌন হয়রানির ঘটনা দেখেছেন বা জেনেছেন এমন যেকোনো ব্যক্তিরই উচিত এটিকে একজন সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা মনোনীত ব্যক্তির নিকট রিপোর্ট করা।

সন্দেহজনক যৌন হয়রানি রিপোর্ট করা বা কোনো তদন্তে সহায়তা করার কারণে আপনার বিরুদ্ধে কোনো প্রকার প্রতিশোধ নেওয়া একজন নিয়োগকর্তার জন্য বেআইনি।

আমি যদি যৌন হয়রানি প্রত্যক্ষ করি, তাহলে আমার কী করা উচিত?

- সম্ভাব্য যৌন হয়রানি বা বৈষম্যের ঘটনা দেখেছেন বা জেনেছেন এমন যেকোনো ব্যক্তিরই উচিত এটিকে একজন সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা মনোনীত ব্যক্তির নিকট রিপোর্ট করা।
- এটি অস্বস্তিকর এবং ভীতিদায়ক হতে পারে, কিন্তু আপনি যদি নিরাপদ বোধ করেন, তাহলে আপনি যখন আপনার সামনে হয়রানি হতে দেখেন, তখন সহকর্মীদের বলুন "এটা ঠিক নয়"।
- সন্দেহভাজন যৌন হয়রানি বা বৈষম্য বা কোনো তদন্তে সহায়তা করার জন্য আপনার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া একজন নিয়োগকর্তার পক্ষে বেআইনি।

তদন্ত ও সংশোধনমূলক কার্যক্রম

- যেকোনো ব্যক্তি যিনি যৌন হয়রানি, বৈষম্য বা প্রতিশোধমূলক আচরণে লিপ্ত হন, তাকে শাস্তি দেওয়া হবে।
- যেকোনো অভিযোগের তদন্ত দ্রুত শুরু করে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব শেষ করা হবে।
- যত দূর সম্ভব তদন্তের গোপনীয়তা বজায় থাকবে।
- তদন্তে অংশগ্রহণের জন্য **কোনও** কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া হলো বেআইনি কাজ।

তদন্ত ও সংশোধনমূলক কার্যক্রম

- যে কেউ যৌন হয়রানি, বৈষম্য, বা প্রতিশোধের সাথে জড়িত থাকলে উপযুক্ত হলে শিক্ষা, কাউন্সেলিং, কর্মবিরতি বা সমাপ্তির মাধ্যমে শৃঙ্খলাবদ্ধ করা হবে।
- একজন কর্মচারী বা ম্যানেজার হিসাবে একটি চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নেওয়া আপনার উপর নির্ভর করে না, যদি একটি নির্দিষ্ট পদক্ষেপ হয়রানি হয়। সরল বিশ্বাসে একটি রিপোর্ট করার মাধ্যমে, আপনি নিশ্চিত করেন যে কর্মটি বৈষম্য বা হয়রানি ছিল কিনা তা নির্ধারণ করার জন্য একটি তদন্ত হবে।
- তথ্য মৌখিক বা লিখিত যেভাবেই রিপোর্ট করা হোক না কেন, **[কোম্পানির নাম]** হয়রানির সকল রিপোর্ট তদন্ত করবে।
- যেকোনো অভিযোগের তদন্ত দ্রুত শুরু করা উচিত এবং যত তাড়াতাড়ি সম্ভব শেষ করা উচিত।
- যত দূর সম্ভব তদন্তের গোপনীয়তা বজায় থাকবে।
- সন্দেহজনক যৌন হয়রানি বা বৈষম্যের তদন্তে যেকোনো কর্মচারীকে প্রয়োজন অনুযায়ী সহযোগিতা করতে হতে পারে।
- তদন্তে অংশগ্রহণ করা কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া বেআইনি।

তদন্ত প্রক্রিয়া

- আমরা অভিযোগগুলির একটি তাৎক্ষণিক পর্যালোচনা পরিচালনা করবো এবং যেকোনও অন্তর্বর্তী পদক্ষেপ নেবো।
- প্রাসঙ্গিক নথিপত্র, ইমেইল বা ফোনের রেকর্ডের জন্য অনুরোধ করা হবে এবং সেগুলো সংরক্ষণ এবং সংগ্রহ করা হবে।
- সাক্ষাৎকার পরিচালনা করা হবে।
- অভিযোগকারী এবং যৌন হয়রানির অভিযুক্ত ব্যক্তি(দের)কে চূড়ান্ত মীমাংসা সম্পর্কে এবং যথাযথ প্রশাসনিক ব্যবস্থা নেয়া হয়েছে, তা জানিয়ে দেওয়া হয়।

তদন্ত প্রক্রিয়া

- এছাড়াও ভবিষ্যতে হয়রানি যাতে না ঘটে সেটি যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে নিশ্চিত করা আমাদের প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব। আমরা যেভাবে দাবি তদন্ত করবো তা এখানে দেওয়া হলো।
- **[মনোনীত ব্যক্তি বা অফিস]** অভিযোগের একটি তাৎক্ষণিক পর্যালোচনা পরিচালনা করবেন এবং সংশ্লিষ্ট সকলের জন্য একটি নিরাপদ ও বন্ধুত্বপূর্ণ কাজের পরিবেশ তৈরির পাশাপাশি উপযুক্ত হিসাবে যেকোনো অন্তর্বর্তী পদক্ষেপ নেবেন। এর মধ্যে বসার ব্যবস্থা বা কাজের অ্যাসাইনমেন্টের পরিবর্তন করে দেওয়া অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। জড়িত ব্যক্তিদের সাথে পরামর্শ করা গুরুত্বপূর্ণ, যাতে কোনও ব্যক্তি যেন তার বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া হচ্ছে, তা না মনে করেন।
- প্রাসঙ্গিক নথিপত্র, ইমেইল এবং ফোনের রেকর্ডের জন্য অনুরোধ করা হবে এবং সেগুলো সংরক্ষণ এবং সংগ্রহ করা হবে।
- সংশ্লিষ্ট পক্ষ এবং সাক্ষীদের সাথে সাক্ষাৎকার পরিচালনা করা হবে।
- যৌন হয়রানি নীতিমালার বর্ণনা অনুযায়ী তদন্ত নথিভুক্ত হয়েছে।
- অভিযোগকারী এবং যৌন হয়রানির অভিযুক্ত ব্যক্তি(দের)কে চূড়ান্ত মীমাংসা সম্পর্কে এবং যথাযথ প্রশাসনিক ব্যবস্থা নেয়া হয়েছে, তা জানিয়ে দেওয়া হয়।

কেস স্টাডি ৭



আপনার উপর নির্ভর করা

Sawyer একটি মাঝারি আকারের ব্যাল্কের একজন ম্যানেজার। Sawyer সম্প্রতি ব্যাল্কের একজন টেলার Hayden-এর সাথে ডেটিং শুরু করেছিলেন। তিন মাস ডেটিং করার পর, Hayden Sawyer-এর সাথে ব্রেক আপ করেন। যদিও দুজনেই কর্মক্ষেত্রে পেশাগতভাবে কাজ করতে সম্মত হন, তবে Sawyer ব্রেকআপকে সহজভাবে নিতে পারেন না। ম্যানেজার হিসাবে, Sawyer নিশ্চিতভাবে Hayden-কে এমনভাবে শিফটগুলি বরাদ্দ করবেন, যাতে তারা সবসময়ই একই সময়ে ব্যাল্কে থাকেন। Sawyer Hayden-এর সাথে প্রত্যক্ষভাবে কাজ করার জন্য বিশেষ প্রোজেক্ট তৈরি করেন, যাতে ব্যাল্কে থাকা অবস্থায় দুজন একা থাকার সুযোগ পান। একাধিকবার, Sawyer এই সেশনগুলি ব্যবহার করার মাধ্যমে Hayden-কে তাদের সম্পর্কে আরেকবার সুযোগ দেওয়ার জন্য অনুরোধ করেন। Hayden এই বিষয়ে নিশ্চিত যে তাদের রোমান্টিক সম্পর্ক শেষ।

সত্য না মিথ্যা: এটি যৌন হয়রানি নয় কারণ Sawyer এবং Hayden একটি সম্মতিপূর্ণ সম্পর্কের মধ্যে ছিলেন এবং Sawyer-এর আচরণ একটি কঠিন ব্রেক আপের সম্মুখীন এমন একজন ব্যক্তির মতোই সাধারণ।

Sawyer একটি মাঝারি আকারের ব্যাল্কের একজন ম্যানেজার। Sawyer সম্প্রতি ব্যাল্কের একজন টেলার Hayden-এর সাথে ডেটিং শুরু করেছিলেন। তিন মাস ডেটিং করার পর, Hayden Sawyer-এর সাথে ব্রেক আপ করেন। যদিও দুজনেই কর্মক্ষেত্রে পেশাগতভাবে কাজ করতে সম্মত হন, তবে Sawyer ব্রেকআপকে সহজভাবে নিতে পারেন না। ম্যানেজার হিসাবে, Sawyer নিশ্চিতভাবে Hayden-কে এমনভাবে শিফটগুলি বরাদ্দ করবেন, যাতে তারা সবসময়ই একই সময়ে ব্যাল্কে থাকেন। Sawyer Hayden-এর সাথে প্রত্যক্ষভাবে কাজ করার জন্য বিশেষ প্রোজেক্ট তৈরি করেন, যাতে ব্যাল্কে থাকা অবস্থায়

দুজন একা থাকার সুযোগ পান। একাধিকবার, Sawyer এই সেশনগুলি ব্যবহার করার মাধ্যমে Hayden-কে তাদের সম্পর্কে আরেকবার সুযোগ দেওয়ার জন্য অনুরোধ করেন। Hayden এই বিষয়ে নিশ্চিত যে তাদের রোমান্টিক সম্পর্ক শেষ।

সত্য না মিথ্যা: এটি যৌন হয়রানি নয় কারণ Sawyer এবং Hayden একটি সম্মতিপূর্ণ সম্পর্কের মধ্যে ছিলেন এবং Sawyer-এর আচরণ একটি কঠিন ব্রেক আপের সম্মুখীন এমন একজন ব্যক্তির মতোই সাধারণ।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

পূর্বের সম্পর্ক থাকলেও, তার দরুন Sawyer কর্মক্ষেত্রে Hayden-কে হয়রানি করার অধিকার পেয়ে যান না। পূর্বে সম্পর্ক থাকলেও, কেউ না বলার পরে ক্রমাগত ডেটের জন্য জিজ্ঞাসা করা হয়রানির একটি রূপ হতে পারে। অন্যান্য সহকর্মীদের থেকে বিচ্ছিন্নতার পাশাপাশি ঘন-ঘন করা অনুরোধগুলি Hayden-কে কর্মক্ষেত্রে অনিরাপদ বোধ করাতে পারে।

মিথ্যা। পূর্বের সম্পর্ক থাকলেও, তার দরুন Sawyer কর্মক্ষেত্রে Hayden-কে হয়রানি করার অধিকার পেয়ে যান না। পূর্বে সম্পর্ক থাকলেও, কেউ না বলার পরে ক্রমাগত ডেটের জন্য জিজ্ঞাসা করা হয়রানির একটি রূপ হতে পারে। অন্যান্য সহকর্মীদের থেকে বিচ্ছিন্নতার পাশাপাশি ঘন-ঘন করা অনুরোধগুলি Hayden-কে কর্মক্ষেত্রে অনিরাপদ বোধ করাতে পারে

আপনার উপর নির্ভর করা (অব্যাহত)

Hayden তাদের সম্পর্কের পুনর্বিবেচনা করবে না বলে হতাশ হয়ে, Sawyer সহকর্মীদের কাছে Hayden-এর অনুভূত নিষ্ঠুরতার বিষয়ে অভিযোগ করতে শুরু করেন। অভিযোগ করার সময়, Sawyer প্রায়ই তাদের রোমান্টিক সম্পর্ক এবং Hayden-এর ব্যক্তিগত জীবন সম্পর্কে ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশ করেন।

সত্য না মিথ্যা: এটি Sawyer ও Hayden-এর মধ্যে একটি ব্যক্তিগত সমস্যা এবং সহকর্মীদের এতে জড়িত হওয়া উচিত নয়।

Hayden তাদের সম্পর্কের পুনর্বিবেচনা করবে না বলে হতাশ হয়ে, Sawyer সহকর্মীদের কাছে Hayden-এর অনুভূত নিষ্ঠুরতার বিষয়ে অভিযোগ করতে শুরু করেন। অভিযোগ করার সময়, Sawyer প্রায়ই তাদের রোমান্টিক সম্পর্ক এবং Hayden-এর ব্যক্তিগত জীবন সম্পর্কে ব্যক্তিগত তথ্য প্রকাশ করেন।

সত্য না মিথ্যা: এটি Sawyer ও Hayden-এর মধ্যে একটি ব্যক্তিগত সমস্যা এবং সহকর্মীদের এতে জড়িত হওয়া উচিত নয়।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

কর্মচারীরা যদি হয়রানির শিকার না হন, তা হলেও তাদের হয়রানি বা বৈষম্যমূলক আচরণের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার অধিকার রয়েছে। এক্ষেত্রে, একজন কর্মচারী Hayden-এর পক্ষ নিয়ে হয়রানিমূলক আচরণের রিপোর্ট করতে চাইতে পারেন। একই সময়ে, Sawyer-এর ব্যক্তিগত, রোমান্টিক তথ্যের ঘন-ঘন বর্ণনা সমস্ত কর্মীদের জন্য একটি প্রতিকূল পরিবেশ তৈরি করতে পারে এবং এই কর্মচারীরা তাদের নিজেদের পক্ষ থেকে অভিযোগ করতে চাইতে পারেন। Sawyer-এর আচরণ অনুপযুক্ত।

মিথ্যা। কর্মচারীরা যদি হয়রানির শিকার না হন, তা হলেও তাদের হয়রানি বা বৈষম্যমূলক আচরণের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার অধিকার রয়েছে। এক্ষেত্রে, একজন কর্মচারী Hayden-এর পক্ষ নিয়ে হয়রানিমূলক আচরণের রিপোর্ট করতে চাইতে পারেন। একই সময়ে, Sawyer-এর ব্যক্তিগত, রোমান্টিক তথ্যের ঘন-ঘন বর্ণনা সমস্ত কর্মীদের জন্য একটি প্রতিকূল পরিবেশ তৈরি করতে পারে এবং এই কর্মচারীরা তাদের নিজেদের পক্ষ থেকে অভিযোগ করতে চাইতে পারেন। Sawyer-এর আচরণ অনুপযুক্ত।

অতিরিক্ত সুরক্ষা এবং প্রতিকার



অতিরিক্ত সুরক্ষা এবং প্রতিকার

আমরা ইতোমধ্যে যা বর্ণনা করেছি তার বাইরে, কর্মচারীরা নিম্নবর্ণিত বহিঃস্থ আইনি প্রতিকার বেছে নিতে পারেন।

এই অতিরিক্ত বাহ্যিক বিকল্পগুলির মধ্যে যেকোনো একটি অনুসরণ করার জন্য একজন ব্যক্তির তরফে [নিয়োগকর্তার নাম-এর সাথে] অভ্যন্তরীণ অভিযোগ করার প্রয়োজন নেই।

NYS Division of Human Rights (ডিভিশন অফ হিউম্যান রাইটস (DHR))

মানবাধিকার আইন লঙ্ঘনের কোনো অভিযোগ DHR-এ অথবা NYS সুপ্রীম কোর্টে দায়ের করা যেতে পারে।

- অভিযুক্ত যৌন হয়রানির **তিন বছরের মধ্যে** যেকোনো সময় DHR-এ অভিযোগ দাখিল করা যেতে পারে।
- দায়ের করার জন্য আপনার কোনো অ্যাটর্নির প্রয়োজন নেই।
- আরও তথ্য: www.DHR.ny.gov অথবা 1-800-HARASS-3-এ কল করুন

New York State Division of Human Rights (নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অফ হিউম্যান রাইটস - DHR)

- Human Rights Law (মানবাধিকার আইন) লঙ্ঘনের অভিযোগ DHR অথবা New York State (নিউ ইয়র্ক স্টেট) -এর Supreme Court (সুপ্রিম কোর্ট) -এ দায়ের করা যেতে পারে। যৌন হয়রানি বা বৈষম্যের দাবি Human Rights Law (মানবাধিকার আইন) -এর লঙ্ঘন হিসাবে গণ্য হবে।
- অভিযুক্ত যৌন হয়রানির **তিন বছরের মধ্যে** যেকোনো সময় DHR-এ যৌন হয়রানির অভিযোগ দাখিল করা যেতে পারে। অন্য কোনো বৈষম্যের অভিযোগ অবশ্যই এক বছরের মধ্যে দাখিল করতে হবে। দায়ের করার জন্য আপনার কোনো অ্যাটর্নির প্রয়োজন নেই।
- যদি একজন ব্যক্তি DHR দিয়ে দায়ের করে না থাকে, তাহলে তারা অভিযোগ করা যৌন নির্যাতনের **তিন বছরের মধ্যে** Human Rights Law (মানবাধিকার আইন) -এর অধীনে সরাসরি আদালতে মামলা করতে পারে।
- কোনো ব্যক্তি যদি ইতোমধ্যেই স্টেট আদালতে Human Rights Law (মানবাধিকার আইন) -এর অধীনে অভিযোগ দায়ের করে থাকেন, তবে তিনি DHR-এ অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন না।

আরো তথ্যের জন্য দেখুন: www.dhr.ny.gov অথবা 1-800-HARASS-3-এ কল করুন।

United States Equal Employment Opportunity Commission (যুক্তরাষ্ট্রের ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্চুনিটি কমিশন - EEOC)

- একজন ব্যক্তি কথিত যৌন হয়রানি সংঘটিত হবার পর থেকে **300 দিনের মধ্যে** যেকোনো সময় EEOC-তে অভিযোগ করতে পারেন।
- দায়ের করার জন্য আপনার কোনো অ্যাটর্নির প্রয়োজন নেই।
- আপনাকে ফেডেরাল আদালতে অভিযোগ দায়ের করার পূর্বে অবশ্যই EEOC-তে সে অভিযোগটি দায়ের করতে হবে।
- আরও তথ্য: www.EEOC.gov।

United States Equal Employment Opportunity Commission (যুক্তরাষ্ট্রের ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্চুনিটি কমিশন - EEOC)

একজন ব্যক্তি কথিত যৌন হয়রানি সংঘটিত হবার পর থেকে **300 দিনের মধ্যে** যেকোনো সময় EEOC-তে অভিযোগ করতে পারেন। দায়ের করার জন্য আপনার কোনো অ্যাটর্নির প্রয়োজন নেই।

আপনাকে ফেডেরাল আদালতে অভিযোগ দায়ের করার পূর্বে অবশ্যই EEOC-তে সে অভিযোগটি দায়ের করতে হবে।

আরও তথ্যের জন্য, ভিজিট করুন: www.eeoc.gov।

দ্রষ্টব্য: যদি কোনো ব্যক্তি DHR-এর কাছে প্রশাসনিক অভিযোগ দায়ের করেন, তবে ফেডেরাল কোর্টে মামলা চালানোর অধিকার সংরক্ষণের জন্য DHR স্বয়ংক্রিয়ভাবে EEOC-তে অভিযোগটি দায়ের করবে।

স্থানীয় সুরক্ষা

অনেক এলাকা যৌন হয়রানি এবং বৈষম্য থেকে মানুষকে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য আইন কার্যকর করে।

- আইন রয়েছে কিনা, তা জানতে আপনার কাউন্টি, শহর বা টাউনের সাথে যোগাযোগ করুন।

কোনো হয়রানি অপরাধ হতে পারে যদি এর মধ্যে শারীরিক স্পর্শ করা, জোরপূর্বক শারীরিকভাবে আটকে রাখা, বা জোরপূর্বক যৌন কর্ম জড়িত থাকে।

- যারা অপরাধমূলক অভিযোগ চালিয়ে যেতে ইচ্ছুক, তারা তাদের স্থানীয় পুলিশের সাথে যোগাযোগ করা উচিত।

স্থানীয় সুরক্ষা

অনেক এলাকা যৌন হয়রানি এবং বৈষম্য থেকে মানুষকে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য আইন কার্যকর করে।

এই ধরনের কোনো আইন বিদ্যমান আছে কি না তা খুঁজে বের করতে আপনি যে কাউন্টি, সিটি বা টাউনে বাস করেন তার সাথে যোগাযোগ করতে পারেন।

কোনো হয়রানি অপরাধ হতে পারে যদি এর মধ্যে শারীরিক স্পর্শ করা, জোরপূর্বক শারীরিকভাবে আটকে রাখা বা জোরপূর্বক যৌন কর্ম জড়িত থাকে। **এই ক্ষেত্রে, যারা ইচ্ছুক তারা তাদের স্থানীয় পুলিশ বিভাগে যোগাযোগ করতে পারেন।**

কেস স্টাডি ৪



এবং এখন, আমাদের সর্বশেষ কেস স্টাডির জন্য

Joe-এর অগ্রহণযোগ্য কাজ

Mallory একটি ছোটোখাটো পরিবারের মালিকানাধীন গিফট শপে কাজ করেন। তিনি দুই কর্মচারীর মধ্যে একজন এবং এছাড়াও মালিক Joe আছেন। দোকানের পিছনের স্টোরেজ রুমটি আঁটসাঁট এবং কখনও-কখনও ইনভেন্টরির স্টক পুনরায় ভর্তি করার সময় Mallory এবং Joe-কে একে অপরের খুব কাছাকাছি চলে আসার প্রয়োজন হয়। একাধিকবার, Joe তার পাশ কাটিয়ে যাওয়ার সময় Mallory-কে স্পর্শ করেছেন। যদিও তিনি প্রথমে ভেবেছিলেন এটি অনিচ্ছাকৃত ছিল, তবে Joe এখন স্পষ্টভাবে ইচ্ছাকৃতভাবে তার বিরুদ্ধে নিজেকে চাপ দিচ্ছেন। Mallory তার সহকর্মী Emily-র কাছে এটি উল্লেখ করেছেন যিনি স্বীকার করেছেন যে Joe তার সাথেও একই কাজ করছেন। Joe একইসঙ্গে স্টোরের মালিক এবং Mallory-এর সুপারভাইজর। স্টোরে আলাদা কোনো ব্যক্তি নেই, যার মাধ্যমে Mallory হয়রানির অভিযোগ করতে পারেন।

সত্য না মিথ্যা: Mallory-এর একমাত্র বিকল্প হল একটি রিপোর্ট লিখে তা Joe-এর কাছে জমা দিয়ে তার আচরণ সম্পর্কে সরাসরি Joe-এর সম্মুখীন হওয়া।

Mallory একটি ছোটোখাটো পরিবারের মালিকানাধীন গিফট শপে কাজ করেন। তিনি দুই কর্মচারীর মধ্যে একজন এবং এছাড়াও মালিক Joe আছেন। দোকানের পিছনের স্টোরেজ রুমটি আঁটসাঁট এবং কখনও-কখনও ইনভেন্টরির স্টক পুনরায় ভর্তি করার সময় Mallory এবং Joe-কে একে অপরের খুব কাছাকাছি চলে আসার প্রয়োজন হয়। একাধিকবার, Joe তার পাশ কাটিয়ে যাওয়ার সময় Mallory-কে স্পর্শ করেছেন। যদিও তিনি প্রথমে ভেবেছিলেন এটি অনিচ্ছাকৃত ছিল, তবে Joe এখন স্পষ্টভাবে ইচ্ছাকৃতভাবে তার বিরুদ্ধে নিজেকে চাপ দিচ্ছেন। Mallory তার সহকর্মী Emily-র কাছে এটি উল্লেখ করেছেন যিনি স্বীকার করেছেন যে Joe তার সাথেও একই কাজ করছেন। Joe একইসঙ্গে

স্টোরের মালি কএবং Mallory-এর সুপারভাইজর। স্টোরে আলাদা কোনো ব্যক্তি নেই, যার মাধ্যমে Mallory হয়রানির অভিযোগ করতে পারেন।

সত্য না মিথ্যা: Mallory-এর একমাত্র বিকল্প হল একটি রিপোর্ট লিখে তা Joe-এর কাছে জমা দিয়ে তার আচরণ সম্পর্কে সরাসরি Joe-এর সম্মুখীন হওয়া।

[আলোচনার জন্য বিরতি নেওয়া হল, পরের স্লাইডে উত্তর দেওয়া হবে]

মিথ্যা

যদি তিনি নিরাপদ বোধ করেন, তাহলে Mallory Joe-এর কাছে সরাসরি অভিযোগ জানাতে পারেন। বিকল্পভাবে, Mallory ঘটনার তিন বছরের মধ্যে New York State Division of Human Rights (নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অফ হিউম্যান রাইটস) অথবা U.S. Equal Employment Opportunity Commission (ইউএস ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্চুনিটি কমিশন)-এর কাছে ঘটনার 300 দিনের মধ্যে অভিযোগ দায়ের করতে সক্ষম। EEOC-তে অভিযোগ জানাতে হলে, সাধারণত কোম্পানিগুলিকে কমপক্ষে 15 জন লোক নিয়োগ করতে হবে।

মিথ্যা। যদি তিনি নিরাপদ বোধ করেন, তাহলে Mallory Joe-এর কাছে সরাসরি অভিযোগ জানাতে পারেন। বিকল্পভাবে, Mallory ঘটনার তিন বছরের মধ্যে New York State Division of Human Rights (নিউ ইয়র্ক স্টেট ডিভিশন অফ হিউম্যান রাইটস) অথবা U.S. Equal Employment Opportunity Commission (ইউএস ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্চুনিটি কমিশন)-এর কাছে ঘটনার 300 দিনের মধ্যে অভিযোগ দায়ের করতে সক্ষম। EEOC-তে অভিযোগ জানাতে হলে, সাধারণত কোম্পানিগুলিকে কমপক্ষে 15 জন লোক নিয়োগ করতে হবে।

সারসংক্ষেপ



[টাইটেল স্লাইড, পরের স্লাইডে যান]

কর্মক্ষেত্র হ্যরানির অন্যান্য ধরন

বৈষম্য একে অপরের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত এবং প্রায়শই একাধিক পরিচয় কর্মক্ষেত্রে আমাদের উপলব্ধি ও সহকর্মীদের সাথে আচরণকে প্রভাবিত করে।

সংরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের উপরে ভিত্তি করে যেকোনো হ্যরানি বা বৈষম্য কর্মক্ষেত্রে নিষিদ্ধ এবং তা সংঘর্ষনকারীর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের দিকে পরিচালিত করতে পারে।

- বয়স, জাতি, ধর্ম, বর্ণ, জাতীয় উৎস, যৌন অভিযোজন, সামরিক স্থিতি, লিঙ্গ, অক্ষমতা, বৈবাহিক স্থিতি, গার্হস্থ্য সহিংসতার শিকারের স্থিতি, লিঙ্গ পরিচয় বা অভিব্যক্তি, পারিবারিক স্থিতি, পূর্বনির্ধারিত জেনেটিক বৈশিষ্ট্য এবং অপরাধমূলক ইতিহাস।

এই প্রশিক্ষণে উপস্থাপিত বেশিরভাগ তথ্যই সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রে সব ধরনের হ্যরানির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

কর্মক্ষেত্র হ্যরানির অন্যান্য ধরন

- যদিও এই প্রশিক্ষণের মূল লক্ষ্য যৌন হ্যরানি এবং লিঙ্গ বৈষম্যের উপর ছিল, তবে কর্মক্ষেত্রে হ্যরানি অন্যান্য সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্যের উপর ভিত্তি করে হতে পারে এবং এটি শুধুমাত্র লিঙ্গ সম্পর্কিত নয়। যেমনটি আমরা দেখেছি যে, বৈষম্য একে অপরের সঙ্গে সম্পর্কযুক্ত এবং প্রায়শই একাধিক পরিচয় কর্মক্ষেত্রে আমাদের উপলব্ধি ও সহকর্মীদের সাথে আচরণকে প্রভাবিত করে।
- সংরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের উপরে ভিত্তি করে যেকোনো হ্যরানি বা বৈষম্য কর্মক্ষেত্রে নিষিদ্ধ এবং তা সংঘর্ষনকারীর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের দিকে পরিচালিত করতে পারে।
- সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্যগুলির মধ্যে রয়েছে বয়স, জাতি, ধর্ম, বর্ণ, জাতীয় উৎস, যৌন অভিযোজন, সামরিক স্থিতি, লিঙ্গ, অক্ষমতা, বৈবাহিক স্থিতি, গার্হস্থ্য সহিংসতার শিকারের স্থিতি, লিঙ্গ পরিচয় বা অভিব্যক্তি, পারিবারিক স্থিতি, পূর্বনির্ধারিত জেনেটিক বৈশিষ্ট্য এবং অপরাধমূলক ইতিহাস।
- এই প্রশিক্ষণে উপস্থাপিত তথ্য সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্যের উপর ভিত্তি করে কর্মক্ষেত্রে সব ধরনের হ্যরানির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

সারসংক্ষেপ

আপনি যা-যা শিখলেন:

- কীভাবে হয়রানি এবং বৈষম্যকে অনুপযুক্ত আচরণ হিসেবে স্বীকৃতি দেওয়া যায়।
- সুরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের কারণে করা হয়রানি নিষিদ্ধ।
- কর্মক্ষেত্রে হয়রানি কেন কর্মসংস্থান বৈষম্য।
- সকল হয়রানি রিপোর্ট করতে হবে।
- হয়রানি রিপোর্ট করার জন্য সুপারভাইজর এবং ম্যানেজারের বিশেষ দায়িত্ব রয়েছে।

সারসংক্ষেপ

- এই প্রশিক্ষণের পরে, সমস্ত কর্মচারীকে আমরা কী আলোচনা করেছি সে সম্পর্কে বুঝতে হবে, যার মধ্যে রয়েছে:
 - কীভাবে হয়রানি এবং বৈষম্যকে কর্মক্ষেত্রে অনুপযুক্ত আচরণ হিসাবে স্বীকৃতি দেওয়া যায়
 - যৌন হয়রানির প্রকৃতি
 - সুরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের কারণে করা হয়রানি নিষিদ্ধ
 - কর্মক্ষেত্রে হয়রানি কেন চাকুরী ক্ষেত্রে বৈষম্য
 - সকল হয়রানি রিপোর্ট করা উচিত
 - হয়রানি রিপোর্ট করার জন্য সেই সুপারভাইজর এবং ম্যানেজারের বিশেষ দায়িত্ব রয়েছে।

গুরুত্বপূর্ণ সংস্থান/রিসোর্সসমূহ

অতিরিক্ত তথ্যের জন্য ভিজিট করুন:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

কারো অতিরিক্ত সহায়তার দরকার হলে, New York State Domestic and Sexual Violence Hotline (নিউ ইয়র্ক স্টেট ডোমেস্টিক অ্যান্ড সেক্সুয়াল ভায়োলেন্স হটলাইন)-এ এর মাধ্যমে যোগাযোগ করা যাবে:

ফোন: 800-942-6906 বা এখানে টেক্সট করুন: 844-997-2121

সারসংক্ষেপ (চলমান)

এই জ্ঞানের মাধ্যমে, সকল কর্মচারী কর্মক্ষেত্রে যথাযথ আচরণ সম্পর্কে জানতে পারেন, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা এড়াতে পারেন, তাদের অধিকার জানতে পারেন এবং তাদের প্রাপ্য নিরাপত্তায় নিরাপদ বোধ করতে পারেন এবং এমন একটি পরিবেশে কাজ করতে পারেন যেখানে সকলের জন্য শ্রদ্ধা রয়েছে।

অতিরিক্ত তথ্যের জন্য, ভিজিট করুন: www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

আমরা জানি এই তথ্য কিছু ব্যক্তির পক্ষে সমস্যাজনক এবং অতীত অভিজ্ঞতা ফিরিয়ে আনতে পারে। যদি কারও সহায়তার প্রয়োজন হয়, তাহলে New York State Domestic and Sexual Violence Hotline (নিউ ইয়র্ক স্টেট ডোমেস্টিক অ্যান্ড সেক্সুয়াল ভায়োলেন্স হটলাইন)-এ 800-942-6906 নম্বরে ফোন করার মাধ্যমে অথবা 844-997-2121 নম্বরে টেক্সট করার মাধ্যমে যোগাযোগ করা যেতে পারে।

ধন্যবাদ!

